



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

|  |     |
|--|-----|
| - Contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....  | 574 |
| - Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....             | 611 |
| - Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras .....   | 631 |
| - Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras) .....                | 632 |
| - Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras) ..... | 635 |
| - Acordo de empresa entre o Centro de Educação e Formação Profissional Integrada - CEFPI e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) e outra .....   | 637 |

|   |     |
|---|-----|
| - Acordo de empresa entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L. <sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras ..... | 660 |
|---|-----|

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

|   |     |
|---|-----|
| - SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços - Alteração ..... | 665 |
|---|-----|

**II – Direção:**

|  |     |
|--|-----|
| - Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia - STARQ - Eleição .....   | 676 |
| - UGT - Aveiro, União Geral de Trabalhadores de Aveiro - Eleição ..... | 677 |

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

|  |     |
|--|-----|
| - Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL - Alteração ..... | 677 |
|--|-----|

**II – Direção:**

|  |     |
|--|-----|
| - Associação Portuguesa de Empresas de Chaves e Sistemas de Segurança - APECSS - Eleição ..... | 688 |
|--|-----|

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

|   |     |
|---|-----|
| - DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L. <sup>da</sup> - Alteração ..... | 689 |
|---|-----|

**II – Eleições:**

|   |     |
|---|-----|
| - DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L. <sup>da</sup> - Eleição ..... | 699 |
| - Arriva Portugal - Transportes, L. <sup>da</sup> - Eleição .....   | 699 |
| - Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA - CARRIS - Eleição .....                                    | 699 |
| - Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA - Eleição .....  | 700 |

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

|   |     |
|---|-----|
| - Acatel - Acabamentos Têxteis, SA - Convocatória ..... | 700 |
| - DVM Global, SA - Convocatória .....                   | 700 |

**II – Eleição de representantes:**

|   |     |
|---|-----|
| - Portalex Alumínio, SA - Eleição ..... | 701 |
|---|-----|

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

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

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho para as indústrias químicas (texto consolidado) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2017.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às indústrias químicas e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares;

Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e

Higiene Corporal;

Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;

Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;

Associação Portuguesa das Empresas Químicas;

Associação Portuguesa de Tintas;

Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;

Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;

Associação Nacional da Indústria para a Proteção das Plantas.

E por outra parte, todos os trabalhadores que, desempenhando funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, se encontram ao serviço daquelas empresas e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3 a 9- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Regime especial de deslocações**

1 a 5- *(Mantém a redação em vigor.)*

6- Os trabalhadores com as categorias de motoristas de ligeiros ou pesados, ajudante de motoristas e distribuidores, neste último caso quando no exercício efetivo de funções de motorista ou ajudante, têm direito ao pagamento de todas as refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar em regime de deslocação, até aos limites seguintes:

Pequeno-almoço ..... 2,00 €;  
Almoço ou jantar ..... 8,90 €;  
Ceia ..... 4,60 €.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que tenham a seu cargo a caixa ou as cobranças têm direito a um abono mensal para falhas de 31,00 €.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Remuneração por trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 55 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;

b) 95 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares noturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso se-

manal ou feriado é retribuído com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Refeitórios e subsídio de refeição**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Caso não forneçam a refeição as empresas obrigam-se a participar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de 5,00 €.

3 e 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

ANEXO III

**Enquadramento e retribuições mínimas mensais**

**(em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018)**

| Grupos salariais   | Tabelas  |          |
|--|----------|----------|
|  | A        | B        |
| Grupo I:<br>Diretor<br>Trabalhador de engenharia - Grau VI   | 1 417,00 | 1 342,00 |
| Grupo II:<br>Chefe de divisão<br>Trabalhador de engenharia - Grau V  | 1 197,00 | 1 123,00 |
| Grupo III:<br>Analista de sistemas (adm.)<br>Chefe de departamento ou serviço<br>Trabalhador de engenharia - Grau IV   | 1 028,00 | 953,00   |
| Grupo IV:<br>Chefe de vendas (com.)<br>Chefia de nível I (quim.)<br>Coordenador de manutenção (met.)<br>Técnico de informática<br>Técnico de informática industrial<br>Técnico oficial de contas<br>Tesoureiro<br>Trabalhador engenharia - Grau III  | 932,00   | 856,00   |
| Grupo V:<br>Assistente operacional (t.d.)<br>Chefe de secção (adm.)<br>Chefia nível II (quím.)<br>Desenhador-projetista (t.d.)<br>Encarregado-geral de armazém (com.)<br>Gestor de produto (com.)<br>Inspector de vendas (com.)<br>Secretário/a de administração (adm.)<br>Técnico de contabilidade (adm.)<br>Trabalhador engenharia - Grau II | 862,00   | 789,00   |
| Grupo VI:<br>Analista chefe (quim.)<br>Chefe de secção comercial<br>Desenhador especializado (t.d.)<br>Encarregado (met./elet.)<br>Encarregado armazém (com.)<br>Encarregado-geral (c.c.)<br>Técnico administrativo  | 789,00   | 720,00   |



|  |         |         |
|--|---------|---------|
| Pré-oficial do 2.º ano (elet.)<br>Preparador auxiliar de trabalho de 3.ª (met.)<br>Programador de fabrico (1.º ano) (met.)<br>Serralheiro civil de 3.ª (met.)<br>Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.ª (met.)<br>Serralheiro mecânico de 3.ª (met.)<br>Soldador de 2.ª (met.)<br>Telefonista/rececionista de 2.ª  | 625,00  | 550,00* |
| Grupo XI:<br>Ajudante de fogueiro do 2.º ano<br>Auxiliar administrativo<br>Distribuidor (com.)<br>Embalador (com.)<br>Empregado comercial ajudante do 2.º ano<br>Empregado de cantina ou refeitório<br>Estagiário do 2.º ano (adm.)<br>Guarda, vigilante ou rondista (port/c.c.)<br>Montador de pneus (gar.)<br>Montador estruturas metálicas ligeiras de 2.ª (met.)<br>Porteiro (port./vig.)<br>Praticante do 2.º ano (graf./met./t.d.)<br>Pré-oficial (c.c.)<br>Pré-oficial do 1.º ano (elet.)<br>Preparador de laboratório (quím.)<br>Semiespecializado (quím.) | 589,00  | 515,00* |
| Grupo XII:<br>Ajudante de electricista<br>Ajudante de fogueiro do 1.º ano<br>Auxiliar de produção (quím.)<br>Empregado comercial ajudante do 1.º ano<br>Estagiário do 1.º ano (adm.)<br>Praticante do 1.º ano (graf./met./t.d.)<br>Servente (met./c.c./rod.)<br>Servente de armazém (com.)<br>Trabalhador limpeza (hot./port./vig.)  | 561,00* | 486,00* |

(\*) A estes grupos salariais aplica-se o valor da RMMG, quando superior.

#### Notas:

1- Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em dois grupos (A e B), assim definidos:

Grupo A - As empresas com faturação igual ou superior a 3 270 000,00 €;

Grupo B - As empresas com faturação inferior a 3 270 000,00 €.

2- Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da facturação anual global toma-se por base a média dos montantes de faturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.

3- O valor da faturação será o valor global das vendas da empresa deduzido do IVA que tiver sido por esta cobrado.

4- Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, as empresas incluídas no grupo B poderão ser equiparadas às empresas incluídas no grupo A.

5- Por efeito da alteração do valor de faturação global prevista no número 1, nenhuma empresa poderá baixar, no

momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida no âmbito do anterior CCTV/PRT.

6- Os valores da tabela salarial produzem efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de janeiro de 2018. Produzem ainda efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018 os valores das cláusulas 48.ª (Abono para falhas) e 52.ª (Refeitórios e subsídio de refeição).

7- Aos trabalhadores fogueiros e ajudantes de fogueiro ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente CCT aplica-se apenas a tabela A.

8- Os trabalhadores fogueiros que exerçam a função de encarregado terão uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional fogueiro mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

#### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seiscentas empresas e vinte e dois mil e quinhentos trabalhadores.

Lisboa, 20 de fevereiro de 2018.

Pela APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas:

*Francisco Espregueira Mendes*, na qualidade de mandatário.

*Paula Moreira de Jesus*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares:

*Carlos Correia de Paiva*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal:

*Carlos Correia de Paiva*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

*Carlos Correia de Paiva*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

*Francisco Espregueira Mendes*, na qualidade de mandatário.

*Paula Moreira de Jesus*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa de Tintas:

*José Manuel Gião Falcato*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

*Marta Maria Reis Pires*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

*Francisco Espregueira Mendes*, na qualidade de mandatário.

*Paula Moreira de Jesus*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas:

*Francisco Espregueira Mendes*, na qualidade de mandatário.

*Paula Moreira de Jesus*, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*José Luis Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário.

*António Alexandre Delgado*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões*, na qualidade de mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às indústrias químicas e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas nas associações patronais seguintes:

Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares;

Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal;

Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza;

Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus;

Associação Portuguesa das Empresas Químicas;

Associação Portuguesa de Tintas;

Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos;

Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha;

Associação Nacional da Indústria para a Protecção das

Plantas.

E por outra parte, todos os trabalhadores que, desempenhando funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, se encontram ao serviço daquelas empresas e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### 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*, vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano, sem prejuízo do disposto nos números 6 a 8 da presente cláusula.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses, serão revistas anualmente, e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção podem ser feitas, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à receção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6- Havendo denúncia do CCT, este renova-se por um período de 24 meses, sem prejuízo de se manter em vigor por mais seis meses enquanto estiver a decorrer a conciliação ou a mediação e de poder ser substituído antes por nova convenção entretanto acordada entre as partes.

7- Se, até final do prazo de sobrevivência fixado no número anterior, não ocorrer acordo, a convenção denunciada cessa os seus efeitos, com exceção das matérias referidas no número seguinte.

8- Salvo se houver nova convenção, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias do CCT:

a) Direitos e deveres das partes;

b) Retribuição dos trabalhadores;

c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho diário e semanal, incluindo os períodos referenciados no regime de adaptabilidade;

d) Categorias e enquadramento profissionais;

e) Carreiras e progressões profissionais.

9- Em caso de cessação da convenção, os direitos e regalias adquiridos mantêm-se a nível do contrato individual de trabalho.

### CAPÍTULO II

#### Atividade sindical

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Direito à atividade sindical**

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar em local apropriado no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa e do respeito pelos locais de acesso expressamente reservado.

3- A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior da mesma que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4- Nas empresas ou estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores, tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

5- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar na mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço, e sem prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Tempo para exercício das funções sindicais**

1- Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de um crédito individual de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, mantendo o direito à retribuição.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, não podendo ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês.

3- As direções dos sindicatos comunicarão por escrito às empresas a identificação dos delegados sindicais eleitos e beneficiários desse direito, dentro dos limites previstos na lei, bem como daqueles que fazem parte da comissão sindical e intersindical de delegados.

4- As direções dos sindicatos deverão observar igual procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

5- Sempre que sejam constituídas comissões intersindicais de delegados, o crédito de horas previsto no número anterior será acrescido de mais 36 horas anuais.

6- Sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Direito de reunião**

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical, ainda que constituída por um só elemento, ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de representantes sindicais estranhos à empresa terão de obedecer aos formalismos legais.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

1- As empresas obrigam-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 respetiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade das empresas.

CAPÍTULO III

**Admissão e carreira profissional**

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Condições gerais de admissão**

1- Nas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

2- A entidade empregadora dará preferência aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considere que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

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

conste o seguinte:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria ou escalão profissional;
- c) Classe ou grau;
- d) Retribuição;
- e) Horário de trabalho;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental;
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

4- Sempre que existam, deverão ser ainda fornecidos ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, nomeadamente regulamento de segurança e regulamento de regalias sociais.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1- A entidade empregadora que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha cessado anteriormente por iniciativa de qualquer das partes fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à cessação, a não ser que este tenha recebido uma indemnização ou compensação por aquela antiguidade ou caducidade do contrato.

2- O trabalhador que seja reformado e a quem for anulada, nos termos legais, a pensão de reforma por não subsistirem as razões que justificaram a invalidez, terá preferência na readmissão na empresa para qualquer lugar para o qual tenha aptidões profissionais.

3- O trabalhador readmitido para a mesma categoria, classe, escalão ou grau não está sujeito ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso desse mesmo período.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos salariais VII a XII;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos salariais V e VI;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos salariais I a IV.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Sempre que o período experimental seja mais longo do que o fixado na alínea a) do número 1, a empresa obriga-se

a avisar o trabalhador da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias ou a pagar-lhe uma compensação correspondente a um mês de retribuição.

4- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

5- Entende-se que a entidade empregadora renuncia ao período experimental sempre que esta tome a iniciativa de propor, por escrito, a um trabalhador que rescinda o contrato sem termo com outra entidade empregadora mediante garantia de trabalho na nova empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### 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 que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração temporária do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos na empresa.

4- A caducidade do contrato de trabalho a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação, nos termos legais.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este CCT, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, sendo obrigatória a equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Desempenho de funções inerentes a diversas categorias

1- Quando o trabalhador desempenhar com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias terá direito a auferir a retribuição praticada na empresa para a categoria mais elevada, desde que esta seja predominante.

2- Sempre que a situação prevista no número anterior se verifique por mais de 120 dias seguidos, ou 180 interpolados, dentro do período de um ano, o trabalhador ingressará, se o desejar e declare por escrito, na categoria e escalão a que corresponde a retribuição mais elevada, sem prejuízo do exercício das funções que vinha desempenhando.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Reconversão

1- Na medida do possível, a entidade empregadora reconverterá os trabalhadores em categoria profissional ou função compatível, nos seguintes casos:

a) Quando a alteração tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham por consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho;

b) Quando, por qualquer razão, sofram incapacidade permanente, total ou parcial, para as funções até aí desempenhadas.

2- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora assegurará a formação e a preparação necessárias e suportará os encargos daí decorrentes.

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

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

5- O trabalhador a reconverter nos termos do número 1 obriga-se a aceitar as novas funções, bem como a formação profissional adequada que a entidade empregadora se compromete a proporcionar-lhe.

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

7- Na situação de incapacidade permanente, caso a entidade empregadora não seja possível a reconversão ou o trabalhador a não pretenda, terá este direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 74.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), cessando o contrato de trabalho.

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Promoção e acesso

1- Constitui promoção a passagem, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria, escalão ou grau superiores. Constitui acesso a passagem a escalão salarial mais elevado, dentro da mesma categoria profissional.

2- O enquadramento e a evolução profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT reger-se-ão pelas regras e termos constantes dos anexos II e III.

## CAPÍTULO IV

### Formação

### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento

das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão planos de formação anuais ou plurianuais, de preferência baseados em acordos de colaboração com os sindicatos outorgantes.

### Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.

2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, aferidas a um período de referência de três anos.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, acumuláveis ao longo de três anos, 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 atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

5- O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

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

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações 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 mais 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 ações 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 ação.

## CAPÍTULO V

### Direitos e deveres das partes

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Deveres das empresas**

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente CCT e da lei;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional, 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 e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar e de ações de formação sindical certificada;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais vigentes e deste CCT;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Facultar a consulta do processo individual e passar certificados aos seus trabalhadores, quando por eles solicitados, donde conste, além da categoria, a data de admissão e respetiva retribuição;
- m) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato coletivo;
- n) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante de ato não doloso praticado durante o exercício da profissão, na medida em que tal se justifique, toda a assistência judicial necessária;
- o) Autorizar contactos de natureza urgente, do exterior, com os trabalhadores em serviço;
- p) Reconhecer a propriedade intelectual do trabalhador nos termos previstos na lei;
- q) Cumprir e fazer cumprir o regulamento da profissão de fogueiro para a condução de geradores de vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46.989, de 30 de abril de 1996.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores**

- 1- É proibido às empresas:
  - a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
  - b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
  - c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;
  - d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
  - e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, e mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, ou exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objeto do contrato, salvo o disposto nas cláusulas 38.<sup>a</sup> (Mobilidade funcional) e 39.<sup>a</sup> (Substituição temporária);
  - f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na lei e neste CCT;
  - g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, 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 diretamente 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;
  - k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.
- 2- A prática por parte da entidade empregadora de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização fixada no número 1 da cláusula 74.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho).

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
  - a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente CCT;
  - 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 legais e contratuais;

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;

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

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

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 aplicáveis e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador;

l) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho uma vez cumprido o seu horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias quando desse abandono possam resultar danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas e produtos acabados.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

## CAPÍTULO VI

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Local de trabalho

###### Cláusula 21.<sup>a</sup>

###### Noção de local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho o definido contratualmente ou, na falta dessa definição, a instalação ou o conjunto das instalações da empresa em que o trabalhador normalmente presta serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

2- A cada trabalhador deve ser atribuído um único local de trabalho, o qual só poderá ser alterado por acordo das partes e nos casos previstos nas cláusulas seguintes deste CCT.

###### Cláusula 22.<sup>a</sup>

###### Mobilidade geográfica

1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança

total do estabelecimento onde aquele presta serviço ou se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 1 da cláusula 74.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessão do contrato de trabalho).

3- A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 30 dias de antecedência.

4- Se a transferência determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser discriminadas e comprovadas.

5- Na circunstância referida no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a receber, a título de compensação, o valor equivalente a um mês de retribuição mensal.

6- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos diários de despesas, designadamente de transportes e refeições.

###### Cláusula 23.<sup>a</sup>

###### Transferência temporária de local de trabalho

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 8 dias de antecedência.

2- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder três meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes e refeições, e pagará ainda o tempo de trajeto, na parte que for superior ao anterior.

#### SECÇÃO II

##### Duração e organização do tempo de trabalho

###### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

###### Cláusula 25.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as 40

horas semanais nem as 8 horas diárias, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Sempre que a organização do trabalho o justifique os trabalhadores podem acordar com a empresa intervalos para refeição ou descanso menores que os estipulados no número anterior, mas que não podem ser inferiores a 30 minutos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade na organização da duração do trabalho

1- Os períodos de trabalho diário e semanal dos trabalhadores em regime de trabalho normal podem ser modelados dentro de um período de referência com o limite máximo de 6 meses, no respeito pelas seguintes regras:

a) O período normal de trabalho diário não pode ultrapassar as 10 horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas;

c) Nas semanas em que por força da definição da duração do trabalho em termos médios haja uma redução da jornada diária, esta não poderá ultrapassar as 2 horas;

d) Por acordo entre o empregador e os trabalhadores, a redução do tempo de trabalho diário e semanal para efeitos do cálculo em termos médios, pode ser compensada pela redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias de descanso ou pela junção ao período de férias;

e) As alterações ao horário de trabalho decorrentes da aplicação desta cláusula têm de ser comunicadas aos trabalhadores envolvidos com a antecedência mínima de 21 dias, podendo esta antecedência ser diminuída com o acordo escrito dos trabalhadores;

f) As alterações que comprovadamente impliquem acréscimo de despesas para o trabalhador, designadamente de alimentação, transportes, creches e ocupação de tempos livres, etc., conferem o direito à correspondente compensação económica.

2- Entre dois períodos diários consecutivos de trabalho normal, é garantido aos trabalhadores um período de descanso de doze horas consecutivas.

3- Nos dias em que por força da modelação do horário de trabalho o período normal de trabalho seja superior a 8 horas, a empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos trinta minutos seguintes ao termo do trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>-A

##### Banco de horas

1- O empregador pode instituir um banco de horas em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias, podendo atingir, no máximo, as cinquenta

horas semanais;

b) O acréscimo de tempo de trabalho terá como limite 200 horas por ano civil;

c) O trabalho prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal obrigatório não integra o banco de horas, salvo, no que se refere ao trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia.

2- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade do aumento do período normal de trabalho ou a sua redução com a antecedência de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida ao mínimo de 48 horas.

4- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou o seu término em hora em que não haja transportes públicos coletivos, a empresa suportará o custo de outro meio transporte.

5- O banco de horas pode também ser utilizado por iniciativa do trabalhador, desde que não haja prejuízo para o regular funcionamento da empresa, devendo o trabalhador solicitar autorização à empresa com a antecedência de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida ao mínimo de 48 horas. O empregador tomará uma decisão, no prazo de 48 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão, podendo este prazo ser reduzido para 24 horas nas situações de manifesta necessidade do trabalhador.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo esta ter lugar por acordo entre a empresa e o trabalhador ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

7- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por acréscimo ao período de férias do trabalhador.

8- O trabalho prestado no âmbito do banco de horas em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 25 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas ou paga com base no valor da retribuição horária.

9- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, salvo quando resultar da prestação de trabalho no segundo semestre do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

10- No caso de no final do 1.º trimestre de ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, as horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas serão pagas pelo valor da retribuição horária acrescida de 50 %.

11- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo do tempo de trabalho ou em redução ao mesmo, o trabalhador

ou a empresa, consoante o caso, tem direito a receber essas horas pelo valor da retribuição horária ou a deduzir, no acerto final de contas, o valor correspondente a essas horas com base também na retribuição horária.

12- A empresa obriga-se a fornecer ao trabalhador, a pedido deste, trimestralmente, a conta corrente do banco de horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

A) Trabalhadores em regime de horário geral ou diurno:

1- Para os trabalhadores que prestam serviço exclusivamente em regime de horário geral ou diurno o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado ou outro dia que venha a ser estabelecido por acordo com os trabalhadores.

2- Poderá deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores relativamente aos quais a lei estabeleça a possibilidade de descansarem em dia diferente.

B) Trabalhadores em regime de turnos:

1- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos e de laboração contínua descansarão nos dias em que por escala lhes competir, devendo as escalas ser organizadas em termos de, em cada ano, todos os trabalhadores terem, pelo menos, 13 dias de descanso que coincidam com o domingo.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de folga fixa (laboração não contínua) deverão ter o dia de descanso ao domingo e nos dias que ficarem definidos na respetiva escala.

3- Nos casos previstos no número anterior, os dias referidos para além do domingo deverão coincidir, em regra, com o sábado, sem prejuízo de sistemas de descanso diferentes acordados entre entidades patronais e trabalhadores.

4- As escalas de turno deverão ser elaboradas de molde a indicarem claramente o dia de descanso semanal obrigatório.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- O período normal de trabalho, em regime de turnos, será em média anual de 40 horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor nas empresas.

2- Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho. Os turnos terão de ser rotativos, salvo acordo expresso em contrário da maioria dos trabalhadores interessados, ouvidos os delegados sindicais ou, na falta destes, os sindicatos outorgantes representativos daqueles trabalhadores.

3- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nelas previstos.

4- Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria e especialização desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à entidade empregadora no início do trabalho. Não são porém permitidas trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos ou com encargos suplementares para a entidade empregadora motivados por essas trocas.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho em regime de turnos

1- Em regime de três turnos os trabalhadores têm direito a um período para repouso ou refeição de duração não inferior a trinta minutos, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

2- O período referido no número anterior será utilizado junto ao próprio posto de trabalho, que deve ter condições adequadas para o efeito, e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

3- Em regime de dois turnos aplicar-se-á o disposto nos números 1 e 2, sem prejuízo da opção dos trabalhadores pelos regimes diferentes que estejam a ser praticados nas respetivas empresas.

4- Qualquer trabalhador só poderá ser mudado de turno após um período de descanso nunca inferior a um dia completo de calendário.

5- As entidades patronais obrigam-se a afixar em janeiro de cada ano a escala anual dos horários de turnos.

6- A escala prevista no número anterior, bem como quaisquer alterações subsequentes, deverão obedecer sempre ao preceituado neste contrato e na lei.

7- Qualquer trabalhador que comprove através de declaração conjunta de um médico especializado em medicina do trabalho escolhido por ele e do médico do trabalho da empresa a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos, passará no prazo máximo de 30 dias ao horário normal para funções compatíveis com as suas qualificações.

8- Em caso de desacordo entre médicos, para os efeitos do número anterior, será solicitado conjuntamente por eles o parecer de um terceiro médico especialista que decidirá.

9- As despesas resultantes da aplicação do disposto no número anterior serão suportadas pela entidade empregadora.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- Poderão ser praticados, em certas atividades definidas pela empresa, 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 pela empresa, o qual será objeto 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 31.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando ocorrerem os motivos previstos na lei para a sua execução.

3- Apenas será considerado trabalho suplementar e como tal pago aquele que for solicitado e controlado pela empresa.

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

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não será obrigado a entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de 10 horas entre jornadas de trabalho.

6- A entidade empregadora fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, mesmo que o trabalho suplementar se ligue ao período normal de trabalho. O tempo gasto nesse transporte é também pago como suplementar, exceto se este for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

7- Sempre que em continuação do período normal de trabalho diário o trabalhador tenha de prestar trabalho suplementar, a entidade empregadora deverá assegurar ou custear o jantar desde que o referido trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e tenha, pelo menos, a duração de duas horas. No caso de prestação de serviço antes do início do período normal de trabalho, a entidade empregadora assegurará ou custeará um pequeno-almoço, desde que o trabalho suplementar tenha, pelo menos a duração de duas horas.

8- O disposto no número anterior não abrange os trabalha-

dores que prestem serviço em regime de turnos, aos quais se aplicará o disposto no número seguinte.

9- Sempre que em continuação ou antecipação do período normal de trabalho diário o trabalhador em regime de turnos tenha de prestar trabalho suplementar, a entidade empregadora deverá assegurar ou custear uma refeição, desde que o referido trabalho suplementar tenha a duração de duas ou mais horas seguidas.

10- O tempo gasto na refeição não será retribuído quando o trabalhador não volte ao trabalho depois da refeição.

11- Quando o tempo gasto na refeição deva ser retribuído, apenas serão considerados, para o efeito, os períodos para refeição e descanso previstos nas cláusulas 25.<sup>a</sup> (Período normal de trabalho) e 29.<sup>a</sup> (Organização do trabalho em regime de turnos), até ao limite de uma hora.

12- Quando o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, e esse trabalho ocorra antes e depois do período para refeição, terá direito ao subsídio de refeição previsto neste contrato e a entidade empregadora é ainda obrigada a assegurar ou a pagar o transporte nas condições previstas no número 6 desta cláusula.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Limites de trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar fica sujeita, por trabalhador, ao limite máximo de duas horas por dia e de oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as cento e setenta e cinco horas anuais.

2- Os limites previstos no número anterior não se aplicam nos casos em que o trabalho suplementar é prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar - Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar um dia, nos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2- O disposto no número anterior é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

3- No caso de a prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório decorrer de prolongamento motivado por falta do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte e a sua duração não ultrapassar duas horas, o descanso compensatório a que o trabalhador tem direito é igual à duração do trabalho suplementar prestado.

4- O trabalho suplementar prestado em dia útil, dia feriado ou dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Laboração contínua - Trabalho prestado em dia feriado**

1- O trabalho prestado em dia feriado, de acordo com a respetiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se a esse trabalho o disposto no número 4 da cláusula 33.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado), quanto ao descanso compensatório, e o disposto no número 2 da cláusula 50.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho suplementar), quanto à respetiva retribuição.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

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

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

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, observadas as ressalvas constantes da lei.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 55.<sup>a</sup> (Subsídio por IHT). Os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direção na empresa podem renunciar a este subsídio.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Regime de prevenção**

1- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a poder acorrer ao seu local de trabalho em caso de necessidade e a prestação de trabalho neste regime obedece aos requisitos previstos nos números seguintes.

2- A empresa deve elaborar escalas de serviço de prevenção de molde a que haja alternância no descanso.

3- Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

4- O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho o mais rapidamente possível.

5- A convocação compete ao responsável pela unidade, instalação ou serviço ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

6- O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio, cujo valor consta da cláusula 49.<sup>a</sup> (Retribuição do serviço de prevenção).

7- Por cada deslocação à empresa o trabalhador tem direito a:

a) Ao pagamento, no mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior;

b) Fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

2- Considera-se também como noturno, para efeitos de retribuição, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

3- O trabalho noturno será pago nos termos da cláusula 56.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho noturno).

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade funcional**

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à categoria profissional e atividade para que foi contratado.

2- Quando, porém, o interesse da empresa o exigir, poderá o trabalhador ser temporariamente encarregado de funções não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição ou de qualquer outra regalia, tendo o trabalhador direito a auferir de todas as vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, o qual não pode ser superior a seis meses.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Substituição temporária**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro, de categoria superior à sua, na maioria das funções, passará a receber a retribuição base mensal e demais prestações inerentes à função desse outro trabalhador, enquanto se mantiver a substituição.

2- A substituição termina com o regresso do trabalhador

substituído, não podendo ter duração superior a seis meses, salvo acordo expresso do trabalhador substituído.

3- Terminado o impedimento, e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituído passa à categoria do substituído se, trinta dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituído que regresse às suas anteriores funções e retribuição.

## CAPÍTULO VII

### Trabalho fora do local habitual

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

2- Consideram-se pequenas deslocações, para efeito do disposto neste capítulo, as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3- Consideram-se grandes deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

4- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, exceto se tiver dado o seu acordo por escrito.

5- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das funções tenham de realizar grandes deslocações.

6- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas pequenas deslocações:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomarem nas condições de tempo e lugar em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que, porventura, tenham já normalmente direito;

c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto nas viagens na parte que exceda uma hora além do período normal de trabalho diário;

d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, pelo valor que em cada momento vigorar para a administração pública, quando o trabalhador, de acordo com a entidade empregadora, utilize a sua própria viatura.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no Continente, Regiões Autónomas e estrangeiro

1- Os trabalhadores terão direito nas grandes deslocações:

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

b) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido nos termos da alínea d) da cláusula 41.<sup>a</sup> (Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações);

c) No Continente, ao pagamento das despesas de transporte efetuadas de e para o local habitual de trabalho, quando a deslocação se iniciar antes e terminar depois do descanso semanal;

d) Ao pagamento como trabalho normal do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho diário;

e) Ao pagamento da viagem de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou de doença grave comprovada do cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, de filhos ou de pais;

f) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante todo o período de deslocação, de acordo com as regras internas da empresa.

2- Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### 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, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelo Serviço Nacional de Saúde ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam àquele serviço se os trabalhadores não estivessem deslocados.

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 assistente.

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

4- Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local a indicar pela família.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Local de férias dos trabalhadores nas grandes deslocações

1- Sempre que o trabalhador escolha gozar férias, nos termos deste contrato, no local da sua residência habitual, ser-lhe-á pago o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que, após o gozo das férias imediatamente anterior, tenha decorrido um período mínimo de tempo não inferior a seis meses para os deslocados no Continente ou Regiões Autónomas e a um ano para os deslocados no estrangeiro.

2- No caso referido no número anterior, não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regres-

so, pela via mais rápida, ao local da residência habitual, e subsequente retorno pela mesma via ao local da deslocação.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Regime especial de deslocações**

1- Os trabalhadores com as categorias referidas nos números seguintes ficam exclusivamente sujeitos em matéria de deslocação ao regime definido na presente cláusula.

2- Os trabalhadores com as categorias de «*Inspetor de vendas, Prospetor de vendas, Chefe de vendas, Técnico de vendas e Demonstrador*» têm direito, nas suas deslocações ao serviço da empresa, ao pagamento das despesas de alojamento, refeição e transporte, bem como de outros gastos feitos nas deslocações, em termos a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando nas deslocações referidas no número anterior o trabalhador, de acordo com a entidade empregadora, utilize a sua própria viatura, ser-lhe-á pago por cada quilómetro percorrido em serviço o valor que em cada momento vigorar para a administração pública.

4- Os trabalhadores com as categorias de motorista de ligeiros ou pesados e ajudante de motorista, tomarão as suas refeições nas horas que forem mais convenientes para o serviço, sem prejuízo de disposições legais imperativas e tendo como referência os seguintes horários:

Almoço - entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

Jantar - entre as 19 horas e as 21 horas;

Ceia - entre as 0 e as 5 horas.

O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

5- Todo o tempo, até ao máximo de uma hora, utilizado pelos trabalhadores com a categoria de motorista de ligeiros ou pesados e ajudante de motorista para tomar as refeições fora do período normal de trabalho será pago como trabalho suplementar.

6- Os trabalhadores com as categorias de motoristas de ligeiros ou pesados, ajudante de motoristas e distribuidores, neste último caso quando no exercício efetivo de funções de motorista ou ajudante, têm direito ao pagamento de todas as refeições que, por motivo de serviço, tenham de tomar em regime de deslocação, até aos limites seguintes:

Pequeno-almoço ..... 2,00 €;

Almoço ou jantar ..... 8,90 €;

Ceia ..... 4,60 €.

**CAPÍTULO VIII**

**Retribuição de trabalho**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**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, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação de trabalho.

2- A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são garantidas as retribuições mínimas previstas nas tabelas

constantes do anexo III.

3- Não se consideram como integrando a retribuição designadamente as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, a retribuição por trabalho suplementar, o subsídio de refeição, o subsídio do serviço de prevenção, os abonos para falhas, a retribuição especial por trabalho noturno, a participação nos lucros da empresa, prémios de desempenho, mérito ou assiduidade, bem como quaisquer gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela entidade empregadora.

4- O subsídio de turno, o subsídio de IHT e a retribuição especial por trabalho noturno integram para todos efeitos a retribuição, enquanto se mantiver a prestação de trabalho nesses regimes.

5- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao da suspensão referida.

6- Para todos os efeitos previstos neste CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor de retribuição mensal e n é o número médio de horas de trabalho normal a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Tempo e forma de pagamento**

1- O pagamento da retribuição a cada trabalhador, qualquer que seja a sua categoria, deve ser efetuado até ao fim da jornada de trabalho do último dia útil de cada mês.

2- A entidade empregadora pode efetuar o pagamento por meio de cheque, vale postal ou transferência bancária, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no último dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efetuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela entidade empregadora;

c) O tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço;

d) O documento discriminativo dos valores da retribuição deve ser entregue ao trabalhador até à data do seu vencimento.

3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e categoria do trabalhador e seja a retribuição fixa ou variável.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que tenham a seu cargo a caixa ou as cobranças têm direito a um abono mensal para falhas de 31,00 €.

2- Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respetivos substitutos na proporção dos dias de substituição.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Retribuição do serviço de prevenção

O trabalhador em regime de prevenção nos termos da cláusula 36.<sup>a</sup> terá direito a um subsídio correspondente a:

- a) 15 horas de retribuição base por cada semana completa de prevenção (7 dias seguidos);
- b) Acréscimo de 3 horas de retribuição base por cada feriado que ocorrer durante uma semana completa de prevenção;
- c) 0,30 % da retribuição base horária por cada hora de prevenção.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 55 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;
- b) 95 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares noturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado é retribuído com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3- Para efeitos de retribuição considera-se o trabalho prestado entre as 24 horas do último dia do período semanal de trabalho e as 0 horas do dia imediatamente a seguir ao período de descanso semanal como trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídios de turno

1- São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores abrangidos por este CCT que trabalhem em regime de turnos rotativos:

- a) 15 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de dois turnos de que apenas um é total ou parcialmente noturno;
- b) 25 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos;
- c) 30 % da retribuição base no caso de trabalho prestado em regime de três turnos e laboração contínua.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efetivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

3- É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de doze dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

4- Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no número 1 incluem a retribuição de trabalho noturno.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e subsídio de refeição

1- Todas as empresas terão de pôr à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes onde todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar ou aquecer as suas refeições quando as empresas não forneçam a refeição.

2- Caso não forneçam a refeição as empresas obrigam-se a participar por cada dia de trabalho e em relação a cada trabalhador ao seu serviço com uma quantia em dinheiro, para efeitos de subsídio de refeição, no montante de 5,00 €.

3- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período da refeição.

4- No caso de a empresa ou empresas possuírem cantina, será deduzido do custo da refeição o montante do subsídio atribuído a cada trabalhador nos termos do número 2, salvo se situação mais favorável for acordada.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal, de montante igual ao da retribuição mensal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- Quando o trabalhador tiver prestado trabalho em regime de turnos com carácter temporário, o subsídio de turno a considerar para efeitos do subsídio de Natal será proporcional à média mensal das quantias recebidas a esse título no próprio ano a que o subsídio de Natal se reporta.

3- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço 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.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a receber, antes do início das férias, um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição do período de férias, o qual não poderá ser superior à retribuição mensal.

2- No caso de férias respeitantes ao ano de admissão ou ao ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será proporcional aos meses completos de trabalho efetivamente prestado, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

3- Quando o trabalhador estiver a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário, o subsídio de turno a considerar no subsídio de férias será proporcional à média dos dias de trabalho efetivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

4- Sem prejuízo do direito ao gozo de 10 dias úteis consecutivos no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, os trabalhadores que, com o acordo da entidade em-

pregadora, gozarem os restantes dias de férias entre 1 de novembro e 30 de abril, excluindo o período de 20 de dezembro a 2 de janeiro, têm direito a um complemento do subsídio de férias respeitante a esses dias de 25 %.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### 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 35.<sup>a</sup> (Isenção de horário de trabalho), é a seguinte:

- 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a);
- O valor correspondente às horas diárias pré-fixadas, calculado com base na fórmula:
  - (n.º horas diárias x 20 % da retribuição base mensal) para as situações previstas na alínea b);
  - 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno será retribuído com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente durante o dia.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Feriados

- 1- São feriados obrigatórios:
  - 1 de janeiro;
  - Sexta-Feira Santa;
  - Domingo de Páscoa;
  - 25 de abril;
  - 1 de maio;
  - Corpo de Deus (festa móvel);
  - 10 de junho;
  - 15 de agosto;
  - 5 de outubro;
  - 1 de novembro;
  - 1 de dezembro;
  - 8 de dezembro;
  - 25 de dezembro.
- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
- 3- Para além dos previstos no número 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

- Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;
- Terça-Feira de Carnaval.

#### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuído de 22 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano 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- A majoração das férias determinada no número anterior terá lugar nos termos da lei.

4- 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.

5- Durante o período de férias a retribuição não poderá ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

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

7- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1- 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.

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.

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 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.

4- 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 60.<sup>a</sup>

**Encerramento da empresa ou estabelecimento**

1- A entidade empregadora pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Até 15 dias consecutivos entre 1 de maio a 31 de outubro;

b) Por período superior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou, na sua ausência, com o acordo expresso da maioria dos trabalhadores;

c) Durante o período que medeia o Natal e Ano Novo, até cinco dias úteis consecutivos.

2- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondentes à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

3- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre o empregador e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito o delegado sindical respetivo ou, não o havendo, a comissão de trabalhadores.

3- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- No caso dos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de junho e 30 de setembro.

5- 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.

6- Aos trabalhadores de um mesmo agregado familiar que prestem serviço na mesma empresa e o solicitem, bem como aos trabalhadores que vivam em união de facto ou economia comum, deverá ser facultado o gozo de férias em simultâneo.

7- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, o empregador e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

8- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Alteração da marcação 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 suposição 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 ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

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

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Doença ou parto no período de férias**

1- Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto, após o termo do período da licença por maternidade, 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 ao empregador, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 61.<sup>a</sup> (Marcação do período de férias). 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 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização por médico da Segurança Social a requerimento do empregador.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qual-

quer das partes a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos números 1 e 2 da presente cláusula, bem como a oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

### SECÇÃO III

#### Faltas

##### Cláusula 64.<sup>a</sup>

###### Definição de falta

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.

##### Cláusula 65.<sup>a</sup>

###### Participação de falta

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

2- Todas as faltas imprevisíveis serão participadas no próprio dia, se possível no primeiro período de trabalho, salvo casos de força maior, em que serão participadas no prazo máximo de quarenta e oito horas.

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- Excetuam-se do disposto nos números anteriores as faltas referidas na alínea *a*) do número 2 da cláusula 66.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

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

##### Cláusula 66.<sup>a</sup>

###### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

*b*) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

*c*) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

*d*) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

*e*) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho

devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

*f*) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, 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 coletiva, nos termos deste CCT e da lei;

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

*j*) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

*l*) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

*a*) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

*b*) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, até um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

*c*) Até oito horas por mês para tratar de assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do período normal de trabalho.

4- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

5- As faltas dadas ao abrigo da alínea *h*) do número 2 serão consideradas justificadas após a receção por parte da entidade empregadora de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respetivos no prazo máximo de dez dias, a contar da data da falta.

6- Nos casos previstos nas alíneas dos números 2 e 3 desta cláusula, a entidade empregadora tem o prazo de dez dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

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

##### Cláusula 67.<sup>a</sup>

###### Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem diminuição de férias 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 proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

*b*) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

*c*) As previstas na alínea *l*) do número 2 da cláusula 66.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

*d*) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção

expressa de desconto na retribuição;

e) As previstas na alínea i) do número 2 da cláusula 66.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), quando excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 66.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à entidade empregadora de descontar na retribuição a importância correspondente às faltas dadas e poderão ainda ter os efeitos consignados na lei, designadamente disciplinares.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

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

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano de admissão.

### SECÇÃO IV

#### Outras situações

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

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

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de quinze dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3- Desde o reinício do serviço, que terá lugar em data a designar pelo trabalhador, dentro do prazo referido no número anterior, são-lhe devidos a retribuição e demais direitos.

4- O contrato de trabalho caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A entidade empregadora pode atribuir ao trabalhador, a

pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem ainda direito, nos termos legalmente estabelecidos, 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.

3- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição autorizado pela entidade empregadora conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivada.

4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

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

### CAPÍTULO X

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- 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 coletivo;

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.

2- 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 ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

3- 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.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a um valor não inferior a 1 mês de retribuição mensal efetiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de morte do empregador, 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 de posto de trabalho ou inadaptação.

2- A compensação a que se refere o número anterior, não pode ser inferior a 3 meses de retribuição mensal efetiva.

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 o previsto nos números anteriores.

4- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 2 meses da retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência mínima de 30 ou 60 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 o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 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 ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o empregador é obri-

gado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido 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 XI

### Disciplina

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3- O poder disciplinar é exercido pelo empregador ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

- a) Repreensão simples e verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;
- 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 quinze dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de quarenta e cinco dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de um empregador exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Procedimento e prescrição

1- Com exceção da prevista na alínea *a*) do número 1 da cláusula anterior, 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 respetivo.

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 infração e da pessoa do infrator.

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 dois meses subsequentes à decisão.

5- A infração 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 XII

### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Proteção da maternidade e paternidade

Para efeitos do regime de proteção da maternidade e paternidade previsto 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.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Licença por maternidade

1- A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2- Sempre que a trabalhadora o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Licença por paternidade

1- O pai trabalhador tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados até ao final do primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

2- O pai trabalhador tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

*a*) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

*b*) Morte da mãe;

*c*) Decisão conjunta dos pais.

3- No caso da alínea *b*) do número anterior, o período mínimo de licença do pai trabalhador é de 30 dias.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, nas atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes nocivos, processos ou condições de trabalho, o empregador tem de 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 que sejam tomadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança ou saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição da trabalhadora 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 não for possível a tomada das medidas anteriores, terá de se operar a dispensa da trabalhadora da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficarão dispensadas do trabalho suplementar ou noturno nos termos legalmente previstos.

## CAPÍTULO XIII

### Regalias sociais

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

1- Durante cada período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a entidade empregadora pagará ao trabalhador um complemento que, adicionado ao subsídio da Segurança Social, perfaça a retribuição líquida mensal.

2- O complemento referido no número anterior terá como valor máximo 25 % da retribuição ilíquida do trabalhador.

3- No caso de trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito ao subsídio da Segurança Social, a entidade empregadora garantirá a totalidade da retribuição líquida mensal durante todo o período de doença com baixa.

4- A retribuição do trabalhador será sempre atualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa para a categoria que o trabalhador detinha à data da baixa.

5- O complemento do subsídio de doença pode deixar de ser atribuído quando o trabalhador não comunicar à entidade empregadora a situação de doença no prazo máximo de três

dias subsequentes à data do seu início, bem como as prorrogações da respetiva baixa.

6- A entidade empregadora pode suspender a atribuição do complemento previsto nesta cláusula se a doença não for confirmada pelo médico adstrito aos serviços de higiene, saúde e segurança no trabalho após consulta específica para o efeito, ou se o trabalhador faltar ou se recusar a esta consulta.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

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

1- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a retribuição líquida mensal por inteiro, recebendo da companhia seguradora ou da Segurança Social o respetivo subsídio.

2- A entidade empregadora obriga-se a atualizar sempre a retribuição do trabalhador, de acordo com os aumentos verificados na empresa. A atualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade permanente**

A empresa obriga-se a assegurar ao trabalhador que contraia incapacidade permanente, total ou parcial para o trabalho habitual, por acidente de trabalho ou doença profissional, um trabalho dentro da empresa que seja compatível com a sua aptidão física.

### CAPÍTULO XIV

#### **Saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Segurança, higiene e saúde no trabalho**

1- As empresas são obrigadas a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Medicina no trabalho**

1- As empresas assegurarão, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina 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 medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4- As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Inspeção-Geral do Trabalho e ao próprio trabalhador.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Consumo abusivo de álcool ou drogas**

1- A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabilitação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2- A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de drogas pelos trabalhadores.

4- O controlo, que terá de efetuar-se de forma aleatória ou com base em suspeita fundamentada, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel) ou de uso abusivo de drogas.

6- Em caso algum as empresas podem proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

### CAPÍTULO XV

#### **Interpretação, integração e resolução dos conflitos**

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das associações patronais e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão pode ainda assumir, por deliberação unânime dos seus membros, competência para arbitrar conflitos de trabalho emergentes da aplicação desta convenção ou questões emergentes dos contratos individuais de trabalho celebrados ao abrigo dela.

3- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

6- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

7- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respetivos representantes.

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

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Conciliação, mediação e arbitragem**

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos coletivos de trabalho, designadamente os que resultem da celebração ou revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação e mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes decidirão submetê-los ou não à arbitragem, nos termos da lei aplicável.

**CAPÍTULO XVI**

**Disposições gerais e transitórias**

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

Às matérias não contempladas neste CCT aplicar-se-ão as disposições da lei geral.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Manutenção de direitos e regalias adquiridos**

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Maior favorabilidade global**

As partes contratantes reconhecem expressamente este CCT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação coletiva de trabalho eventualmente aplicável e, nessa medida, expressamente declaram revogados o CCTV/PRT para as indústrias químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 29 de julho de 1977 e suas alterações posteriores e o CCT para os trabalhadores fogueiros das indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 27, de 22 de julho de 1983 e suas posteriores alterações.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Reclassificação e categorias extintas**

1- Com a entrada em vigor da presente convenção os trabalhadores por ela abrangidos classificados nas categorias profissionais discriminadas na tabela de reclassificação que constitui o anexo IV, são integrados nas novas categorias de acordo com esse anexo.

2- Não obstante o disposto na cláusula 14.<sup>a</sup> (Classificação profissional), os trabalhadores abrangidos pela presente convenção que estejam classificados em categorias constantes do CCTV/PRT para as indústrias químicas publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 29 de julho de 1977, mas não constantes da presente convenção, manterão essas categorias com o enquadramento no grupo salarial da presente convenção correspondente ao enquadramento que tinham nos grupos salariais do referido CCTV/PRT, se ao empregador não for possível reclassificá-los numa das categorias profissionais previstas no presente CCT.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Revisão das categorias profissionais e progressões automáticas**

Antes do termo dos 3 anos de vigência da presente convenção, as partes outorgantes deverão proceder a uma revisão da matéria respeitante às categorias profissionais e progressões automáticas constantes respetivamente do anexo I - Definição de funções e anexo II - Admissão e evolução profissional, no sentido da introdução de sistemas de progressão por mérito.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

**Compensação salarial**

Esta cláusula é revogada, sem prejuízo do disposto na Portaria n.º 1.522/2007, de 15 de dezembro, quanto aos trabalhadores por ela abrangidos.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Trabalhadores químicos

*Analista-chefe* - Profissional que domina todos os problemas de instalação, equipamento e técnicas de laboratório, conhecedor dos trabalhos nele desenvolvidos, com capacidade reconhecida de chefia, organização, distribuição e orientação de tarefas e que permite uma plena utilização dos recursos humanos e materiais sob a sua responsabilidade, ou realiza análises que requerem elevados conhecimentos científicos.

*Analista de 1.ª* - Profissional muito experimentado, realizando análises e ou trabalhos de laboratório de grande complexidade e responsabilidade.

*Analista de 2.ª* - Profissional que auxilia em trabalhos de laboratório ou análises de grande complexidade e responsabilidade ou que realiza trabalhos ou análises correntes de certa complexidade.

*Analista de 3.ª* - Profissional que executa trabalhos e análises simples de laboratório.

*Auxiliar de produção* - Trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão exclusivamente os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução, pelo trabalhador, de meios mecânicos.

*Chefia nível I* - Trabalhador com profundos conhecimentos de uma unidade industrial, das suas instalações e dos processos de produção e ou técnicas de funcionamento complexos, dos serviços de produção e de apoio à produção, responsável pela elaboração e aplicação dos planos de produção e ou dos serviços de apoio e pelo controle da sua consecução, dependendo diretamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia, se os houver.

*Chefia nível II* - Trabalhador cujos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção de uma unidade industrial lhe permite coadjuvar na elaboração dos planos de produção, coordenar e controlar o seu adequado funcionamento, dependendo diretamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia e ou de chefia de nível I, se a houver.

*Chefia nível III* - Trabalhador responsável pelo funcionamento e controle de um sector produtivo e ou de apoio à produção de um sector de uma unidade industrial, em relação à qual garante o cumprimento dos respetivos programas de produção e ou de apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar trabalhadores de chefia superior, se os houver.

*Chefia nível IV* - Trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior a especialista nos quais participa ativamente, quer na produção quer em serviços de apoio à produção, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena.

Este nível de chefia só existirá nas empresas com trabalhadores enquadrados em níveis de chefia superiores, dos quais depende.

*Especialista* - Trabalhador integrado numa atividade produtiva, desenvolvendo funções de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente.

*Especializado* - Trabalhador com funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

*Preparador de laboratório* - Profissional que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Proceda à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.

*Semiespecializado* - Trabalhador com funções de execução, totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

*Técnico de embalagem* - Trabalhador responsável pelo desenvolvimento de novas embalagens e tecnologias relacionadas com processos de embalagem. Estas tarefas exigem conhecimentos de moldes, assim como do processo produtivo de modo a realizar ensaios industriais com autonomia.

*Técnico de higiene/segurança/ambiente* - Trabalhador responsável pelo cumprimento das normas de higiene e segurança; estuda as condições de trabalho para que a saúde, integridade física das pessoas e os bens da empresa não corram risco de acidente. Zela pelo cumprimento das normas especificamente aplicáveis à preservação do ambiente.

*Técnico de produção* - Trabalhador da área da produção que exerce funções de reconhecida complexidade exigindo preparação técnica que permita autonomia no desempenho da função e na apreciação dos resultados.

*Técnico de controlo de qualidade* - Trabalhador com funções diretamente ligadas às áreas produtivas, responsável pelo controlo de qualidade das matérias-primas, produto acabado e serviço prestado.

#### Trabalhadores administrativos

*Analista de sistemas* - Concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático de informação, as aplicações 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* - Dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*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 objetos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos.

*Caixa* - O trabalhador que na área administrativa tem a

seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimentos, pagamentos e guarda de dinheiro e valores.

*Chefe de departamento ou serviço* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação de superior hierárquico, numa ou várias secções da empresa, as atividades que lhe são próprias.

*Chefe de divisão* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Diretor* - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

*Estagiário* - É o trabalhador que estagia para o exercício de funções de assistente administrativo.

*Secretário/a de administração* - Trabalhador adstrito à administração ou gerência, que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; presta todo o apoio administrativo e logístico necessário à administração ou gerência, nomeadamente processamento de textos, marcação de reuniões, elaboração de atas e arquivo.

*Técnico administrativo* - Organiza e executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

*Técnico de compras* - com o mesmo conteúdo funcional do técnico de compras dos trabalhadores comerciais.

*Técnico de contabilidade* - É o trabalhador que, sob orientação do TOC, organiza, trata, regista e arquiva os documentos relativos à atividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e colhe os dados necessários à elaboração, pela gerência, de relatórios periódicos sobre a situação económica e financeira da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

*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 ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

*Técnico de computador* - Trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção, deteção, reparação e investigação das partes de *hardware* e *software* dos computadores.

*Técnico de informática industrial* - Trabalhador que analisa os dispositivos ou técnicas de programação informática dos equipamentos industriais desenvolvidas pelos fornecedores, com vista a determinar a sua utilidade de exploração;

desenvolve programação de normalização de processos técnicos de equipamento industrial a utilizar na operação; analisa o *software* base ou rotinas utilitárias dos fornecedores, verificando o interesse da sua aplicação, bem como a resolução de problemas técnicos informáticos do equipamento industrial, programando PLC's supervisores e redes de informação.

*Técnico oficial de contas* - Trabalhador que, reunindo os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, planifica, organiza e coordena a execução da contabilidade e aconselha a direção sobre problemas de natureza contabilística e fiscal. É responsável pela regularidade técnica, nas áreas contabilística e fiscal. Assina, em conjunto com a administração ou gerência da empresa, as declarações fiscais e outros documentos conexos.

*Técnico de recursos humanos* - Trabalhador com responsabilidades ao nível do recrutamento e seleção de novos colaboradores, da formação profissional, da comunicação, da avaliação de desempenho, bem como dos planos individuais de desenvolvimento e aconselhamento de carreira.

*Técnico de secretariado* - Trabalhador que colabora diretamente com outros profissionais com funções de direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

*Telefonista/rececionista* - Trabalhador que 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 receção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência e outros serviços da mesma natureza.

*Tesoureiro* - Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, assumindo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados e pelo controlo periódico das diversas caixas; coordena a gestão quotidiana dos fundos da empresa, conforme diretrizes recebidas e toma as disposições necessárias para as operações financeiras; elabora os orçamentos de tesouraria e mantém atualizada a base de dados do mercado financeiro; pode autorizar certas despesas.

*Tradutor* - É o trabalhador que faz traduções e retroversões de e para línguas estrangeiras de cartas, livros, catálogos, artigos de revista e outros textos de carácter técnico ou comercial.

#### Trabalhadores do comércio

*Caixa de balcão* - O trabalhador que exclusiva ou predominantemente recebe quantias em numerário, cheque ou por meios eletrónicos em pagamento de mercadorias ou serviços no local de venda, passando recibos e efetuando o registo das operações efetuadas.

*Empregado comercial* - É o trabalhador que, em empresas que detenham locais de venda por grosso ou a retalho, atende os clientes com vista à satisfação das suas necessi-

dades; processa a venda de produtos ou serviços e recebe as correspondentes quantias; participa na exposição e reposição dos produtos e informação sobre os serviços, no controlo quantitativo e qualitativo de produtos e nos serviços pós-venda.

*Empregado comercial ajudante* - O trabalhador que estagia para o exercício de funções de empregado comercial.

*Encarregado de armazém* - O trabalhador que dirige os profissionais e toda a atividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Chefe de secção comercial* - O trabalhador que, no estabelecimento ou secção comercial da empresa, dirige o respetivo pessoal e controla as atividades inerentes.

*Chefe de vendas* - O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Encarregado geral de armazém* - O trabalhador que dirige e coordena a ação de dois ou mais armazéns e ou tem a seu cargo dois ou mais chefes de armazéns.

*Demonstrador* - Faz demonstração e/ou exposição de artigos, em estabelecimentos comerciais por grosso e a retalho, estabelecimentos industriais, exposição no domicílio, antes ou depois da venda.

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

*Embalador* - O trabalhador que acondiciona, desembala e movimenta os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

*Fiel de armazém* - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respetivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, conduzindo máquinas, guias de elevação e empilhadores; trata de toda a documentação inerente à atividade do armazém e colabora na execução de inventários.

*Gestor de produto* - Trabalhador responsável pela implementação, afirmação e desenvolvimento de um produto no mercado e por todas as ações necessárias a esse fim. Efetua estudos de mercado para deteção das necessidades dos consumidores, implementa sistemas de avaliação de satisfação do produto, analisa o resultado das vendas e garante a atualização de catálogos e mostruários.

*Inspetor de vendas* - Trabalhador que supervisiona a ação dos técnicos de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades e reclamações.

*Operador de máquinas* - Trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza: de empilhador, de monta-cargas, de ponte móvel, de grua, de balança ou báscula.

*Prospetor de vendas* - O trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de preferências, poder aquisitivo e solvabilidade, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos

ou serviços se destinam. Pode organizar ou colaborar na organização de exposições.

*Servente de armazém* - O trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no armazém ou estabelecimento e de outras tarefas indiferenciadas.

*Técnico comercial* - É o trabalhador detentor de formação e ou especialização profissional adequadas ao estudo e desenvolvimento das políticas comerciais da empresa; procede a estudos de produtos e serviços, da concorrência e do mercado em geral e colabora na organização e animação do ponto de venda e na definição e composição do sortido; atende e aconselha clientes, assegura o serviço pós-venda e o controlo dos produtos. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais do comércio.

*Técnico de compras* - Trabalhador cuja função primordial é a aquisição de materiais necessários às operações e áreas conexas, através de pesquisa de mercado, procurando as melhores condições de aquisição, designadamente no que respeita a qualidade e preços.

*Técnico de logística* - Trabalhador que controla os circuitos inerentes à distribuição dos produtos acabados da empresa até ao cliente final, nomeadamente armazenagem, movimentação e stocks. Também gere e controla a rede de transporte dos produtos de molde a abastecer regularmente os armazéns próprios e os clientes.

*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 efetua ações de venda em função dos objetivos 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.

#### Trabalhadores metalúrgicos

*Apontador* - É o trabalhador que procede à recolha, registo, seleção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente um grupo de trabalhadores com atividade afim.

*Coordenador de manutenção* - É o trabalhador que coordena a manutenção de uma unidade fabril complexa que tem a seu cargo a conservação de instalações de tipo de fabricação diferentes.

*Encarregado* - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente chefes de equipa e/ou outros trabalhadores.

*Condutor de máquinas* - É o trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas, designadamente empilhador, monta-cargas, pontes e pórticos móveis, guias e quaisquer outras máquinas para transporte ou arrumação de materiais ou produtos.

*Especialista de manutenção industrial* - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência do seu trabalho.

*Fresador mecânico* - É o trabalhador que numa máquina fresadora executa peças, trabalhando por modelo ou desenho, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Maquinista de força motriz* - É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma ou mais máquinas de força motriz, quer de origem térmica, quer de origem hidráulica e outras.

*Montador de estruturas metálicas ligeiras* - É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros pré-fabricados, sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

*Montador de máquinas ou peças em série* - É o trabalhador que em linhas de montagem monta peças, máquinas, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, não lhe competindo o ajustamento ou afinação.

*Mecânico de automóveis* - É o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Operador de máquinas de balancé* - É o trabalhador que manobra com a máquina de estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

*Praticante* - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para todas as profissões metalúrgicas não excecionadas no anexo II.

*Preparador auxiliar de trabalho* - É o trabalhador que, sob a orientação do preparador de trabalho e com base e elementos técnicos simples que lhe são fornecidos, indica os modos operatórios, as máquinas e ferramentas a utilizar na fabricação, atribuindo tempos de execução constantes de tabelas existentes.

*Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

*Programador de fabrico* - É o trabalhador que, a partir de elementos fornecidos pelo preparador de trabalho, procede à análise da distribuição do trabalho, tendo em conta a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento, bem como o respeito dos prazos de execução. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que elaboram as estatísticas industriais e afins.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de líquidos, combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes ou similares para edifícios, plataformas, caldeiras e outras obras.

*Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes* - É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, ponçar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas.

*Servente* - É o trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se nesta categoria os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução pelo trabalhador de meios mecânicos.

*Soldador* - É o trabalhador que, utilizando processos de soldadura, liga entre si elementos ou peças de natureza metálica ou outra.

*Técnico eletromecânico* - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina equipamento ou peças mecânicas ou elétricas de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros.

*Técnico mecatrónico* - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina equipamento ou peças mecânicas, elétricas ou eletrónicas de determinados sistemas elétricos, eletrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros, e diagnósticos de avarias em PLC's, supervisores e redes de informação.

*Torneiro mecânico* - É o trabalhador que num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

#### Trabalhadores fogueiros

*Fogueiro* - O trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor competindo-lhe, além do estabelecido no regulamento da profissão de fogueiro aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46.989, de 30 de abril de 1966, fazer pequenas reparações de conservação e manutenção dos geradores de vapor auxiliares e acessórios na central de vapor.

*Ajudante de fogueiro* - O trabalhador que sob a orientação e responsabilidade do fogueiro assegura o abastecimento de combustível dos geradores manuais ou automáticos e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados e exerce as funções nos termos estabelecidos no regulamento da profissão de fogueiro.

#### Trabalhadores da construção civil

*Apontador* - É o trabalhador que executa as folhas de ponto e de ordenados nas obras com menos de cinquenta trabalhadores, podendo fazer ainda o registo de entradas e saídas de materiais, ferramentas e máquinas.

*Carpinteiro* - É o trabalhador que, normal e predominantemente, trabalha em madeira no banco da oficina ou na obra, executa e monta estruturas ou moldes. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Encarregado* - É o trabalhador que, sob a direção do superior hierárquico, dirige um grupo de profissionais cujo trabalho coordena.

*Encarregado geral* - É o trabalhador diplomado com o curso de construção civil ou outros legalmente equiparados ou de nível superior que superintende um conjunto de obras em diversos locais.

*Guarda* - É o trabalhador que executa funções de guarda, vigilância, ronda ou plantão nos estaleiros, na obra ou em

qualquer dependência da obra.

*Pedreiro* - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra, blocos e materiais equiparados, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias e outros trabalhos similares ou complementares. Pode executar outras tarefas equiparadas.

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

*Pintor* - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Servente* - É o trabalhador com mais de 18 anos, sem qualificação ou especialização profissional, que trabalha nas obras, areeiros, estaleiros, ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

#### Trabalhadores eletricitistas

*Ajudante* - Trabalhador que coadjuva os oficiais preparando-se para essa função.

*Chefe de equipa* - Trabalhador eletricitista com a categoria de oficial, responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função, na qual participa ativamente.

*Encarregado* - Trabalhador eletricitista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Oficial eletricitista* - É o trabalhador eletricitista que executa todos os trabalhos e assume a responsabilidade dessa execução, monta e repara instrumentos de medida e controle industrial.

*Oficial principal ou técnico de eletricidade* - Trabalhador eletricitista cujas funções se baseiam em reparações de equipamento estático e dinâmico de grande complexidade ou responsabilidade.

*Pré-oficial* - Trabalhador eletricitista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

#### Trabalhadores de hotelaria

*Cozinheiro* - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições. Elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, podendo ser incumbido de proceder à sua requisição, tendo em conta o número provável de utentes. Amanha o peixe prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os e garante-os. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Pode ser encarregado de organizar, coordenar e dirigir os trabalhos de cozinha, competindo-lhe, especialmente, requisitar os géneros necessários à confeção das ementas. Organiza o serviço e a distribuição dos turnos do pessoal e seus horários, vigia a sua apresentação e higiene, mantendo em dia um inventário de todo o material de cozinha, trata do aprovisionamento (da

cozinha) e do registo dos consumos.

*Empregado de balcão* - Serve refeições e bebidas ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e demais utensílios necessários. Serve os vários pratos e bebidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Por vezes prepara pratos de rápida confeção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados. Passa as contas e cobra as importâncias dos respetivos consumos, arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

*Empregado de cantina ou refeitório* - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições. Empacota e dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições. Prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente. Coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo. Receciona e distribui refeições, levando tabuleiros das mesas e transporta-os para a cozinha. Lava louças, recipientes e outros utensílios. Não cozinhando, pode proceder a serviços de preparação de refeições, tais como limpeza e corte de legumes, carnes, peixes ou outros alimentos, preparação de guarnição para os pratos e executa serviços de limpeza e asseio a diversos sectores.

*Encarregado de refeitório* - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços. Fixa ou colabora no estabelecimento de ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos. Distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina. Verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas requisições e ser incumbido de propor a admissão e despedimento de pessoal.

*Trabalhador de limpeza* - Limpa e arruma as várias dependências de um refeitório, limpa determinadas superfícies, varrendo, retirado o pó ou lavando, recobre com cera os soalhos, escadas e móveis e procede à sua lustração, remove o pó e tira manchas das paredes, tetos e móveis, dá brilho aos objetos metálicos, lava vidros e persianas, arruma móveis, objetos de adorno e outros; pode ser incumbido de auxiliar nos serviços de lavandaria e de copa.

#### Trabalhadores rodoviários

*Ajudante de motorista* - Trabalhador que acompanha o motorista de um veículo, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção decorrente do uso normal do mesmo, vigiar e auxiliar as manobras, arrumar as mercadorias no veículo, fazer a sua entrega no destino, podendo ainda fazer a cobrança dessas mercadorias e/ou do seu transporte. Pode, eventualmente, coadjuvar na movimentação e arrumação dos produtos normalmente transportados.

*Montador de pneus* - Trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

*Motorista de ligeiros e pesados* - O trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela manutenção decorrente do uso normal do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

*Servente* - Trabalhador que faz cargas e descargas de mercadorias transportadas em veículos de carga e recebe e distribui volumes nos domicílios dos utentes dos transportes.

#### Trabalhadores de enfermagem

*Enfermeiro* - Trabalhador que exerce, direta ou indiretamente, funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no estado normal, com ações preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados que vão complementar a ação clínica.

#### Trabalhadores técnicos de desenho

*Assistente operacional* - É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projeto, orienta a sua concretização na obra, interpretando as diretrizes nela estabelecidas e adaptando-se aos condicionamentos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projeto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação e controlo no desenvolvimento de projetos de várias atividades.

*Desenhador* - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e segundo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática no sector, efetua cálculos complementares requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador de artes gráficas* - É o trabalhador que interpreta tecnicamente e executa a partir de um original, esboço ou maquete, material gráfico ou publicitário.

*Desenhador especializado* - Interpreta e executa, a partir de um original de esboço ou maquete, tomando em consideração necessidades técnicas e condicionamentos para execução do trabalho final de impressão, conforme as especialidades das empresas onde preste serviço.

*Desenhador-projetista* - É o trabalhador que a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto das partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos que não sendo específicos de engenharia sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se ne-

cessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Desenhador de topografia* - É o trabalhador que elabora plantas e cartas topográficas a partir de elementos obtidos por processos de levantamento clássico, ou fotográfico. Interpreta as convenções utilizadas com a grafia apropriada. Faz a completagem através de elementos obtidos pelo operador de campo. Completa cada planta ou carta com uma moldura final.

*Praticante* - É o trabalhador que, sob orientação, coadjuva os trabalhos da sala de desenho e executa trabalhos simples e operações auxiliares.

#### Trabalhadores de engenharia

*Trabalhador de engenharia de grau I* - É o trabalhador que, não sendo admitido diretamente para o exercício de qualquer das funções dos graus abaixo enumerados, após a sua admissão na empresa adapta os seus conhecimentos teóricos da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia à prática quotidiana da empresa.

Pode, nomeadamente, sob orientação permanente de um superior hierárquico, executar trabalho técnico simples e ou de rotina, participar em grupos de estudo e desenvolvimento, como colaborador executante.

Pode também elaborar especificações e estimativas, acompanhando a realização nas diferentes fases dos processos de fabrico, de investigação, ensaios laboratoriais ou projetos e sua concretização, tomado conhecimento das técnicas utilizadas e dos problemas de higiene, segurança e relações de trabalho.

*Trabalhador de engenharia de grau II* - É o trabalhador que elabora, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, estudos, análises, trabalhos técnicos, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares só ou integrado em grupo de trabalho em que participe como colaborador executante.

Pode, nomeadamente, prestar assistência a trabalhadores de engenharia mais qualificados nas atividades de produção e apoio, laboratório, projetos e sua concretização, investigação e acessórios e, complementarmente, participar em atividade técnico-comercial, tarefas coordenadas por um superior hierárquico.

Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia.

*Trabalhador de engenharia de grau III* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla, nos diferentes ramos de engenharia da empresa, trabalhos de engenharia para os quais dispõe de experiência acumulada necessitando de capacidade de iniciativa e podendo tomar decisões de responsabilidade.

Poderá executar trabalhos nas atividades de produção e apoio, laboratório, projetos e sua concretização, investigação e, acessória e complementarmente, participar na atividade técnico-comercial.

O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Deverá receber orientação de um trabalhador de engenharia mais qualificado sempre que surjam problemas invulgares e ou complexos.

Pode coordenar, dirigir e controlar, nomeadamente através de orientação técnica, um grupo de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, através da execução de tarefas parcelares.

*Trabalhador de engenharia de grau IV* - É o trabalhador que nos diferentes ramos de engenharia da empresa exerce o primeiro nível da supervisão direta e contínua de outros trabalhadores de engenharia, coordenando, dirigindo e organizando uma ou várias secções ou sectores nas atividades que requerem especialização, tais como produção e apoio, laboratório projetos e sua concretização, investigação e, acessória e complementarmente, atividades técnico-comerciais.

Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros trabalhadores de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, sob orientação, tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento.

Poderá rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica.

Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objetivo de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos e sectores.

*Trabalhador de engenharia de grau V* - É o trabalhador que nos diferentes ramos de engenharia da empresa, supervisionando várias equipas de trabalhadores de engenharia do mesmo ou vários ramos, coordena, estuda, organiza, dirige e controla vários departamentos e ou serviços nas atividades que lhe são próprias. Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvam grandes encargos ou objetivos estruturais e concernentes à política geral da empresa.

Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação dos objetivos a atingir, podendo, no entanto, ser revistos quanto à eficiência e justeza das soluções.

*Trabalhador de engenharia de grau VI* - É o trabalhador que exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos e assuntos interligados, estudando, organizando e coordenando nos limites dos poderes que lhe estão investidos as atividades da empresa nos diferentes ramos de engenharia.

Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia.

Colabora, quando solicitado, na elaboração da política geral da empresa.

Poderá exercer cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de engenharia de acordo com os objetivos da política geral da empresa.

O seu trabalho é revisto somente para assegurar a conformidade com a política geral da empresa e respetiva ordenação.

Para efeitos internos relativos à hierarquização de funções nas empresas estas podem atribuir aos trabalhadores de engenharia, respetivamente, as seguintes denominações:

Trabalhador de engenharia de grau I - Trabalhador de engenharia estagiário;

Trabalhador de engenharia de grau II - Trabalhador de engenharia sem responsabilidade de chefia;

Trabalhador de engenharia de grau III - Trabalhador de engenharia chefe de secção, chefe de sector, adjunto de chefe de departamento, adjunto de chefe de serviço;

Trabalhador de engenharia de grau IV - Trabalhador de engenharia chefe de departamento ou serviço;

Trabalhador de engenharia de grau V - Trabalhador de engenharia chefe de divisão;

Trabalhador de engenharia de grau VI - Trabalhador de engenharia director de serviços ou diretor fabril.

#### Trabalhadores gráficos

*Praticante* - Trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para a função de estagiário.

*Estagiário* - Trabalhador que estagia para a profissão de impressor.

#### Flexografia

*Impressor* - Regula e conduz máquinas de impressão, em que esta é efetuada por meio de clichés de borracha vulcanizada ou termoplásticos. Pode montar os clichés de borracha nos cilindros das máquinas de impressão, faz alceamento, efetua correções e afinações necessárias, regula a marginação, afina as tintas e acerta as cores nas máquinas equipadas para imprimir mais de uma cor. Imprime sobre várias matérias; têxtil, plástico ou papel, e normalmente a máquina é alimentada por bobinas.

#### Litografia

*Impressor* - Regula, assegura o funcionamento e vigia máquinas de imprimir folhas ou bobinas de papel, folha-de-flandres e plásticos indiretamente, a partir de uma chapa metálica fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha. Pode imprimir em plano, diretamente folhas de papel ou chapa de folha-de-flandres por meio de uma pedra gravada (pedra litográfica). Faz o alceamento, estica a chapa, abastece de tinta e água a máquina; providência a alimentação das máquinas; regula a distribuição de tinta; examina as provas; a perfeição do ponto nas meias-tintas; efetua correções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura as lavagens dos tinteiros, rolos tomadores e distribuidores; nos trabalhos a cores efetua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traço dos motivos. Pode preparar as tintas que utiliza, dando tonalidade e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar. Pode introduzir manualmente as folhas em máquina.

#### Rotogravura

*Impressor* - Regula, assegura o funcionamento e vigia máquinas de imprimir folhas ou bobinas de papel, plástico e outros materiais, por meio de chapas ou cilindros gravados em côncavo; executa as tarefas fundamentais do impressor de litografia.

Trabalhadores de portaria, vigilância e limpeza

*Chefe de serviços gerais* - Trabalhador responsável pela coordenação e orientação de todos os trabalhadores do quadro de pessoal de serviços gerais.

*Guarda, vigilante ou rondista* - O trabalhador cuja atividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

*Porteiro* - O trabalhador que atende os visitantes, informa-os das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; por vezes é incumbido de controlar entradas e saídas de visitantes, pessoal, mercadorias e veículos.

Pode ainda ser encarregado da receção da correspondência e de outros serviços da mesma natureza.

*Trabalhador de limpeza* - O trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, incluindo refeitórios, e arrumações inerentes aos respetivos serviços.

| Categorias        | Tempo de estágio (dias) |
|-------------------|-------------------------|
| Chefia nível I    | 150                     |
| Chefia nível II   | 120                     |
| Chefia nível III  | 120                     |
| Chefia nível IV   | 90                      |
| Especialista      | 120                     |
| Especializado     | 90                      |
| Semiespecializado | 60                      |

2- O tempo de estágio para as categorias de chefia nível I, II, e III poderá ser excecionalmente prolongado por um período de igual duração, se se verificar, no seu termo, que o trabalhador não está devidamente preparado, ou se as características da indústria assim o impuserem.

3- Tratando-se de admissões que se tornam definitivas o tempo de estágio conta-se a partir da data de admissão.

4- Tratando-se de promoções de trabalhadores ao escalão superior, só se tornam efetivas após o período de estágio previstos no número 1, sendo reconhecida a aptidão e/ou o aproveitamento do trabalhador.

5- Durante o período de estágio o trabalhador desempenhará apenas as funções inerentes ao posto de trabalho do escalão para o qual estagia.

6- Sempre que seja comprovada a aptidão e preparação do trabalhador antes do termo do estágio, passará imediatamente a auferir a retribuição do escalão no qual estagia, tal como se tivesse cumprido a totalidade do tempo estipulado no número 1.

7- Sem prejuízo do número anterior, durante o tempo de estágio o trabalhador receberá a retribuição correspondente ao escalão profissional imediatamente inferior àquele em que estagia.

ANEXO II

**Admissão e evolução profissional**

A - Condições gerais de admissão

1- Habilitações mínimas: as habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional exigíveis para a função.

2- Idade mínima: a idade mínima legal aplicável à atividade ou sector da empresa para que se verificar a admissão.

B - Acessos, carreiras e categorias profissionais

Regras gerais

1- A admissão para as categorias profissionais enquadradas nos grupos de retribuição VI e VII do anexo III poderá ser precedida de estágio com a duração de seis meses durante os quais o trabalhador auferirá uma retribuição base mensal não inferior a 90 % da prevista neste CCT para a categoria profissional para que foi contratado.

2- Não haverá lugar a estágio quando o trabalhador já tiver desempenhado a função durante um período equivalente à duração para ele prevista, desde que documentado.

Regras específicas

I - Trabalhadores químicos

1- Os trabalhadores admitidos ou promovidos para os escalões do quadro abaixo serão sujeitos a um estágio com as durações máximas a seguir indicadas:

II - Trabalhadores administrativos

1- O estagiário, logo que complete dois anos de estágio ou, no caso de ter o 12.º ano de escolaridade ou 21 anos de idade, logo que complete 1 ano de estágio, será promovido a assistente administrativo de 3.ª

2- Os assistentes administrativos de 2.ª e 3.ª ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

3- O número de estagiários não poderá ser superior aos dos assistentes administrativos de 3.ª

III - Trabalhadores comerciais

1- O empregado comercial ajudante, logo que complete dois anos de permanência na categoria, será promovido a empregado comercial de 3.ª

2- Os empregados comerciais de 2.ª e 3.ª ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquelas categorias.

#### IV - Trabalhadores metalúrgicos

1- Podem ser admitidos como praticantes os trabalhadores que fazem tirocínio para todas as profissões metalúrgicas, à exceção de: coordenador de manutenção, coordenador de equipa de manutenção, encarregado, técnico de mecatrónica, chefe de equipa, preparador de trabalho, técnico eletromecânico, programador de fabrico, apontador, servente, condutor de máquinas, especialista de manutenção industrial.

2- A permanência na categoria profissional de praticante não pode ser superior a dois anos.

3- O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou de profissões afins, independentemente da empresa ou empresas onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de duração de tirocínio de praticante, de acordo com certificado comprovativo do exercício desse tirocínio, obrigatoriamente passado pelas empresas.

4- Os profissionais metalúrgicos de 3.ª e 2.ª classe não deverão permanecer nessas classes mais do que quatro anos.

5- Decorrido o prazo estabelecido no número anterior poderá ser requerido exame de promoção à classe imediata.

6- O exame referido no número anterior poderá ser requerido diretamente pelo trabalhador ou através do sindicato que o represente, devendo ser prestado perante uma comissão composta por um representante a indicar pelo empregador e outro pelo sindicato em que o trabalhador esteja filiado ou possa filiar-se, os quais escolherão de comum acordo um terceiro, que presidirá.

#### V - Trabalhadores eletricitas

1- Ascendem à categoria de pré-oficial os ajudantes que tenham completado dois anos de serviço na categoria.

2- Ascendem diretamente à categoria de pré-oficial os trabalhadores com diploma das escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista, ou de montador electricista, os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, curso de mecânico electricista ou de radio montador da Escola Militar de Eletromecânica e curso do Ministério do Trabalho através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-obra, bem como de cursos equiparados.

3- Ascendem à categoria de oficial os pré-oficiais que tenham completado dois anos de serviço nesta categoria.

4- O número de ajudantes e pré-oficiais não pode ser superior ao de oficiais.

#### VI - Trabalhadores da construção civil

1- Ascendem à categoria de oficial de 2.ª os pré-oficiais que tenham completado dois anos de serviço nesta categoria.

2- Os oficiais de 2.ª de construção civil ascenderão à classe imediatamente superior logo que completem quatro anos de permanência naquela categoria.

#### VII - Trabalhadores fogueiros

1- As condições mínimas de admissão para o exercício de

funções inerentes às categorias profissionais de ajudante de fogueiro e fogueiro são as fixadas no regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46.989, de 30 de abril de 1966.

2- A progressão na carreira profissional processa-se de acordo com o previsto naquele regulamento.

#### VIII - Trabalhadores de engenharia

1- Consideram-se os graus I e II respetivamente de estágio e de adaptação profissional, em que a permanência não poderá ser superior a um ano no grau I e três anos no grau II.

2- A integração dos trabalhadores de engenharia nos diversos graus será independente da extensão do grau académico que possuírem, devendo reportar-se apenas ao nível técnico e responsabilidade efetivamente assumida.

#### IX - Trabalhadores técnicos de desenho

Ascendem à categoria de desenhador (até 3 anos) os praticantes que possuam um curso técnico de desenho oficialmente reconhecido e tenham completado 2 anos de serviço na categoria.

#### X - Trabalhadores gráficos

1- Ascendem à categoria de estagiário os praticantes que tenham completado 2 anos de serviço na categoria.

2- Ascendem à categoria de impressor (uma ou duas cores) os estagiários que tenham completado 2 anos de serviço na categoria e não tenham avaliação negativa.

### ANEXO III

#### Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018)

| Grupos salariais  | Tabelas  |          |
|---|----------|----------|
|   | A        | B        |
| Grupo I:<br>Diretor<br>Trabalhador de engenharia - Grau VI  | 1 417,00 | 1 342,00 |
| Grupo II:<br>Chefe de divisão<br>Trabalhador de engenharia - Grau V   | 1 197,00 | 1 123,00 |
| Grupo III:<br>Analista de sistemas (adm.)<br>Chefe de departamento ou serviço<br>Trabalhador de engenharia - Grau IV  | 1 028,00 | 953,00   |
| Grupo IV:<br>Chefe de vendas (com.)<br>Chefia de nível I (quim.)<br>Coordenador de manutenção (met.)<br>Técnico de informática<br>Técnico de informática industrial<br>Técnico oficial de contas<br>Tesoureiro<br>Trabalhador engenharia - Grau III | 932,00   | 856,00   |

|  |        |        |  |        |         |
|--|--------|--------|--|--------|---------|
| <p>Grupo V:</p> <p>Assistente operacional (t.d.)<br/>           Chefe de secção (adm.)<br/>           Chefia nível II (quím.)<br/>           Desenhador-projetista (t.d.)<br/>           Encarregado-geral de armazém (com.)<br/>           Gestor de produto (com.)<br/>           Inspector de vendas (com.)<br/>           Secretário/a de administração (adm.)<br/>           Técnico de contabilidade (adm.)<br/>           Trabalhador engenharia - Grau II</p>  | 862,00 | 789,00 | <p>Oficial eletricitista (mais três anos)<br/>           Preparador auxiliar de trabalho de 1.ª (met.)<br/>           Programador de fabrico (mais um ano) (met.)<br/>           Serralheiro civil de 1.ª (met.)<br/>           Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1.ª (met.)<br/>           Serralheiro mecânico de 1.ª (met.)<br/>           Técnico de computador<br/>           Técnico de controlo de qualidade (quím.)<br/>           Técnico de produção (quím.)<br/>           Torneiro mecânico de 1.ª (met.)</p>   | 695,00 | 622,00  |
| <p>Grupo VI:</p> <p>Analista chefe (quím.)<br/>           Chefe de secção comercial<br/>           Desenhador especializado (t.d.)<br/>           Encarregado (met./elet.)<br/>           Encarregado armazém (com.)<br/>           Encarregado-geral (c.c.)<br/>           Técnico administrativo<br/>           Técnico comercial<br/>           Técnico de compras (adm./com.)<br/>           Técnico de embalagem<br/>           Técnico de higiene/segurança/ambiente<br/>           Técnico de logística (com.)<br/>           Técnico de mecatrónica (met.)<br/>           Técnico de recursos humanos<br/>           Técnico de secretariado<br/>           Tradutor (mais de 1 ano)</p> | 789,00 | 720,00 | <p>Grupo IX:</p> <p>Analista de 2.ª (quím.)<br/>           Apontador (mais um ano) (met./c.c.)<br/>           Assistente administrativo de 2.ª<br/>           Carpinteiro de 1.ª (c.c.)<br/>           Chefe de serviços gerais (port.vig.)<br/>           Chefia nível IV (quím.)<br/>           Condutor de máquinas (mais de seis anos) (met.)<br/>           Cozinheiro de 1.ª (hot.)<br/>           Demonstrador (com.)<br/>           Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (até três anos) (t.d.)<br/>           Empregado comercial de 2.ª<br/>           Especialista (quím.)<br/>           Especialista de manutenção industrial de 2.ª (met.)<br/>           Fogueiro de 2.ª<br/>           Fresador mecânico de 2.ª (met.)  <br/>           Impressor (uma ou duas cores) (gráfico)<br/>           Maquinista força motriz de 1.ª (met.)<br/>           Mecânico de automóveis de 2.ª (met.)<br/>           Montador máquinas ou peças em série de 1.ª (met.)<br/>           Motorista de ligeiros (rod.)<br/>           Oficial eletricitista (até três anos)<br/>           Operador máquinas de balancé de 1.ª (met)<br/>           Pedreiro de 1.ª<br/>           Pintor de 1.ª<br/>           Preparador auxiliar de trabalho de 2.ª (met.)<br/>           Serralheiro civil de 2.ª (met.)<br/>           Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª (met.)<br/>           Serralheiro mecânico de 2.ª (met.)<br/>           Soldador de 1.ª (met.)<br/>           Telefonista/rececionista de 1.ª<br/>           Torneiro mecânico de 2.ª (met.)</p> | 659,00 | 588,00  |
| <p>Grupo VII:</p> <p>Chefe de equipa (met./elet.)<br/>           Chefia de nível III (quím.)<br/>           Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topógrafo (mais seis anos) (T.D.)<br/>           Encarregado (C.C.)<br/>           Encarregado refeitório<br/>           Oficial principal ou técnico de eletricidade (elet.)<br/>           Preparador de trabalho (met.)<br/>           Prospector de vendas<br/>           Técnico de vendas<br/>           Técnico eletromecânico<br/>           Trabalhador de engenharia - Grau I<br/>           Tradutor (até 1 ano)</p>   | 743,00 | 664,00 | <p>Grupo X:</p> <p>Ajudante de motorista (gar.)<br/>           Analista de 3.ª (quím.)<br/>           Apontador do 1.º ano (met./c.c.)<br/>           Assistente administrativo de 3.ª<br/>           Caixa de balcão (com.)<br/>           Carpinteiro de 2.ª</p>   | 625,00 | 550,00* |
| <p>Grupo VIII:</p> <p>Analista de 1.ª (quím.)<br/>           Assistente administrativo de 1.ª<br/>           Caixa (adm.)<br/>           Desenhador, desenhador de artes gráficas, desenhador topográfico (entre três e seis anos)(t.d.)<br/>           Empregado comercial de 1.ª<br/>           Enfermeiro<br/>           Especialista de manutenção industrial de 1.ª (met.)<br/>           Fiel de armazém<br/>           Fogueiro de 1.ª<br/>           Fresador mecânico de 1.ª (met.)<br/>           Impressor (mais de duas cores) (gráfico)<br/>           Mecânico de automóveis de 1.ª (met.)<br/>           Motorista de pesados (rod. e gar.)</p>                                   | 695,00 | 622,00 |  |        |         |

|  |         |         |
|--|---------|---------|
| Condutor de máquinas (menos de seis anos) (met.)<br>Cozinheiro de 2. <sup>a</sup><br>Empregado comercial de 3. <sup>a</sup><br>Empregado de balcão (hot.)<br>Especialista de manutenção industrial de 3. <sup>a</sup> (met.)<br>Especializado (quím.)<br>Estagiário (gráfico)<br>Fogueiro de 3. <sup>a</sup><br>Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.)<br>Maquinista força motriz de 2. <sup>a</sup> (met.)<br>Montador estruturas metálicas ligeiras de 1. <sup>a</sup> (met.)<br>Montador máquinas ou peças em série de 2. <sup>a</sup> (met.)<br>Operador de máquinas (com.)<br>Operador máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup> (met)<br>Pedreiro de 2. <sup>a</sup><br>Pintor de 2. <sup>a</sup><br>Pré-oficial do 2.º ano (elet.)<br>Preparador auxiliar de trabalho de 3. <sup>a</sup> (met.)<br>Programador de fabrico (1.º ano) (met.)<br>Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> (met.)<br>Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3. <sup>a</sup> (met.)<br>Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> (met.)<br>Soldador de 2. <sup>a</sup> (met.)<br>Telefonista/rececionista de 2. <sup>a</sup> | 625,00  | 550,00* |
| Grupo XI:<br>Ajudante de fogueiro do 2.º ano<br>Auxiliar administrativo<br>Distribuidor (com.)<br>Embalador (com.)<br>Empregado comercial ajudante do 2.º ano<br>Empregado de cantina ou refeitório<br>Estagiário do 2.º ano (adm.)<br>Guarda, vigilante ou rondista (port/c.c.)<br>Montador de pneus (gar.)<br>Montador estruturas metálicas ligeiras de 2. <sup>a</sup> (met.)<br>Porteiro (port./vig.)<br>Praticante do 2.º ano (graf./met./t.d.)<br>Pré-oficial (c.c.)<br>Pré-oficial do 1.º ano (elet.)<br>Preparador de laboratório (quím.)<br>Semiespecializado (quím.)   | 589,00  | 515,00* |
| Grupo XII:<br>Ajudante de eletricista<br>Ajudante de fogueiro do 1.º ano<br>Auxiliar de produção (quím.)<br>Empregado comercial ajudante do 1.º ano<br>Estagiário do 1.º ano (adm.)<br>Praticante do 1.º ano (graf./met./t.d.)<br>Servente (met./c.c./rod.)<br>Servente de armazém (com.)<br>Trabalhador limpeza (hot./port./vig.)   | 561,00* | 486,00* |

(\*) A estes grupos salariais aplica-se o valor da RMMG, quando superior.

## Notas:

1- Para efeitos da aplicação da presente tabela, as entidades patronais são divididas em dois grupos (A e B), assim definidos:

Grupo A - As empresas com faturação igual ou superior a 3 270 000,00 €;

Grupo B - As empresas com faturação inferior a 3 270 000,00 €.

2- Para efeitos do número anterior, na determinação do valor da faturação anual global toma-se por base a média dos montantes de faturação registados nos últimos três anos respeitantes a todos os sectores da empresa.

3- O valor da faturação será o valor global das vendas da empresa deduzido do IVA que tiver sido por esta cobrado.

4- Por acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, as empresas incluídas no grupo B poderão ser equiparadas às empresas incluídas no grupo A.

5- Por efeito da alteração do valor de faturação global prevista no número 1, nenhuma empresa poderá baixar, no momento da entrada em vigor da presente tabela, do grupo em que se encontrava inserida no âmbito do anterior CCTV/PRT.

6- Os valores da tabela salarial produzem efeitos, sem quaisquer outras repercussões, a partir de 1 de janeiro de 2018. Produzem ainda efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018 os valores das cláusulas 48.<sup>a</sup> (Abono para fálhas) e 52.<sup>a</sup> (Refeitórios e subsídio de refeição).

7- Aos trabalhadores fogueiros e ajudantes de fogueiro ao serviço das empresas à data da entrada em vigor do presente CCT aplica-se apenas a tabela A.

8- Os trabalhadores fogueiros que exerçam a função de encarregado terão uma retribuição de, pelo menos, 20 % acima da retribuição do profissional fogueiro mais qualificado. Para que esta situação se verifique terá de existir no quadro de fogueiros um mínimo de três profissionais com essa categoria.

## ANEXO IV

### Tabela de reclassificação das categorias profissionais

| Grupos profissionais           | Anterior designação  | Nova designação  |
|--------------------------------|--|--|
| Trabalhadores químicos:        | Não especializado  | Auxiliar de produção   |
| Trabalhadores administrativos: | Chefe de departamento<br>Contabilista<br>Contínuo<br>Correspondente em línguas estrangeiras<br>Dactilógrafo<br>Diretor de serviços<br>Escriturário:<br>de 1. <sup>a</sup><br>de 2. <sup>a</sup><br>de 3. <sup>a</sup><br>Estagiário do 1.º biénio/estagiário do 3.º ano ou com mais de 21 anos | Chefe de departamento ou serviço<br>Técnico oficial de contas<br>Auxiliar administrativo<br>Tradutor<br>Assistente administrativo<br>Diretor<br>Assistente administrativo:<br>de 1. <sup>a</sup><br>de 2. <sup>a</sup><br>de 3. <sup>a</sup> |

|                                |  |   |
|--------------------------------|--|---|
| Trabalhadores administrativos: | Guarda-livros<br>Operador de máquinas auxiliares<br>Programador de Informática<br>Secretário de direção<br>Subchefe de secção<br>Técnico de <i>software</i><br>Telefonista   | Estagiário do 1.º ano ou do 2.º ano ou assistente administrativo de 3.ª, consoante o caso<br>Técnico de contabilidade<br>Auxiliar administrativo<br>Técnico de informática<br>Técnico de secretariado<br>Técnico administrativo<br>Técnico de informática industrial<br>Telefonista/<br>reccionista |
| Trabalhadores do comércio:     | Caixeiro: de 1.ª de 2.ª de 3.ª<br>Praticante de caixeiro/<br>caixeiro-ajudante<br>Caixeiro de praça<br>Caixeiro-viajante<br>Caixeiro encarregado ou chefe de secção<br>Conferente<br>Promotor de vendas                              | Empregado comercial: de 1.ª de 2.ª de 3.ª<br>Empregado comercial ajudante do 1.º ano ou do 2.º ano ou empregado comercial de 3.ª, consoante o caso<br>Técnico de vendas<br>Técnico de vendas<br>Chefe de secção comercial<br>Fiel de armazém<br>Técnico de vendas                                   |
| Trabalhadores metalúrgicos:    | Encarregado de conservação<br>Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte: de 1.ª de 2.ª<br>Afinador de máquinas: de 1.ª de 2.ª de 3.ª<br>Mecânico de aparelhos de precisão: de 1.ª de 2.ª de 3.ª<br>Não especializado | Coordenador de manutenção<br>Condutor de máquinas: Até 6 anos ou mais de 6 anos, consoante o caso<br>Especialista de manutenção industrial: de 1.ª de 2.ª de 3.ª<br>Técnico eletromecânico:<br>Servente   |
| Trabalhadores eletricitistas:  | Ajudante do 1.º ano/2.º ano  | Ajudante de eletricista   |
| Trabalhadores de hotelaria:    | Encarregado de refeitório tipo B ou C  | Encarregado de refeitório   |
| Trabalhadores rodoviários:     | Servente de viaturas de carga  | Servente  |

|                                    |                               |  |
|------------------------------------|-------------------------------|--|
| Trabalhadores técnicos de desenho: | Praticante/<br>Tirocinante    | Praticante do 1.º ano, do 2.º ano ou desenhador até 3 anos, consoante o caso |
| Trabalhadores gráficos:            | Aprendiz/<br>Auxiliar gráfico | Praticante do 1.º ano, do 2.º ano ou estagiário, consoante o caso            |

### Declaração

1- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seiscentas empresas e vinte e dois mil e quinhentos trabalhadores.

2- A presente convenção substitui integralmente o CCTV/ PRT para as indústrias químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 29 de julho de 1977, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2003, bem como substitui o CCT para as indústrias químicas, aplicável aos trabalhadores fogueiros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 1983, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2003.

Lisboa, 20 de fevereiro de 2018.

Pela APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas:

*Francisco Espregueira Mendes*, na qualidade de mandatário.

*Paula Moreira de Jesus*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação da Indústria e Comércio de Colas e Similares:

*Carlos Correia de Paiva*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Cosmética, Perfumaria e Higiene Corporal:

*Carlos Correia de Paiva*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Industriais de Sabões, Detergentes e Produtos de Conservação e Limpeza:

*Carlos Correia de Paiva*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Recauchutagem de Pneus:

*Francisco Espregueira Mendes*, na qualidade de mandatário.

*Paula Moreira de Jesus*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa de Tintas:

*José Manuel Gião Falcato*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos:

*Marta Maria Reis Pires*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Borracha:

*Francisco Espregueira Mendes*, na qualidade de mandatário.

*Paula Moreira de Jesus*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas:

*Francisco Espregueira Mendes*, na qualidade de mandatário.

*Paula Moreira de Jesus*, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*José Luis Carapinha Rei*, na qualidade de mandatário.

*António Alexandre Delgado*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 7 de março de 2018, a fl. 46 do livro n.º 12, com o n.º 29/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Alterações à convenção colectiva de trabalho entre a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2017.

## **CAPÍTULO I**

### **Área, âmbito, vigência e denúncia**

Cláusula 1.ª

#### **Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

2- Este CCT aplica-se em todo o território nacional.

3- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

Cláusula 2.ª

#### **(Vigência)**

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- As diuturnidades e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

... ..

## **CAPÍTULO V**

### **Retribuição do trabalho**

... ..

Cláusula 18.ª

#### **(Retribuição)**

... ..

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 34,70 €.

... ..

Cláusula 20.ª

#### **(Diuturnidades)**

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 35,50 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

... ..

Cláusula 20.ª-A

#### **(Subsídio de refeição)**

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,82 €.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

## (Ajudas de custo)

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 57,63 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a) Refeição ..... 15,04 €;  
b) Alojamento e pequeno-almoço ..... 36,21 €.

.....

## CAPÍTULO X-A

## Protecção na parentalidade

.....

Cláusula 42.<sup>a</sup>-E

## Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este.

.....

## ANEXO II

## Tabela de remunerações mínimas

| Grupo | Categoria profissional   | Remuneração |
|-------|--|-------------|
| 1     | Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6  | 1 185,00 €  |
| 2     | Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2   | 1 029,00 €  |
| 3     | Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas  | 918,00 €    |
| 4     | Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas  | 856,00 €    |
| 5     | Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas | 802,00 €    |

|    |   |          |
|----|---|----------|
| 6  | Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> , operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> , esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. <sup>a</sup> , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém | 753,00 € |
| 7  | Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> , operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> , esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. <sup>a</sup>  | 699,00 € |
| 8  | Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3. <sup>a</sup> , conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> e recepcionista  | 654,00 € |
| 9  | Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório  | 636,00 € |
| 10 | Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário do 2. <sup>o</sup> ano e dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano   | 587,00 € |
| 11 | Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano, estagiário do 1. <sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza  | 580,00 € |
| 12 | Praticante e paquete  | 580,00 € |

Nota - A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferem comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

## Texto consolidado

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

2- Este CCT aplica-se em todo o território nacional.

3- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

4- A proposta de revisão, devidamente fundamentada, será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

5- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

CAPÍTULO II

**Admissão e carreiras profissionais**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Condições de admissão**

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são as seguintes:

*Motoristas* - As habilitações exigidas por lei.

*Cobreadores* - Idade 21 anos e habilitações exigidas por lei.

*Telefonistas* - Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

*Contínuos e trabalhadores de limpeza* - Idade 18 anos e habilitações mínimas legais.

*Guarda e porteiro* - Idade de 21 anos e habilitações mínimas legais.

*Paquete* - Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

*Trabalhadores de hotelaria:*

a) Idade de 16 anos completos;

b) O trabalhador que ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto da admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional.

*Trabalhadores de escritório:*

a) Idade mínima 16 anos;

b) Habilitações mínimas: curso geral dos liceus ou curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis:

Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção exerçam a profissão;

Aos trabalhadores que embora não possuindo as habilitações mínimas, mas tendo sido trabalhadores de escritório e

disso façam prova, se encontrem desempregados.

*Trabalhadores de comércio* - Idade de 15 anos e habilitações mínimas legais.

*Vendedores* - As condições exigidas por lei.

*Ajudantes de motorista* - Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

*Profissionais de engenharia:*

a) Profissionais de engenharia são aqueles que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidos; os profissionais com os cursos de engenheiros técnicos agrários e os de máquinas marítimas da Escola Náutica, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria de profissional de engenharia sem grau académico e desde que exerça as funções descritas neste contrato colectivo para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático e graus superiores;

b) Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão;

c) Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar sem prejuízo de inicial e transitória-mente desempenharem funções de menos responsabilidade. À classificação dos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva;

d) O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- 1- Admissão;
- 2- Mudança de carreira;
- 3- Nomeação;
- 4- Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas 2), 3) e 4).

e) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar. A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos será objecto de controlo e aprovação pelo grupo e aprovação pelo grupo profissional e sindicato interessado.

No provimento de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade dos trabalhadores interessados, já ao serviço da empresa, adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem.

Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais, pela ordem indicada;

f) São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos a igualdade de circunstâncias básicas, pela ordem indicada:

- 1- Estar ao serviço da empresa;
- 2- Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- 3- Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- 4- Antiguidade na função anterior.

g) O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

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

i) A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, as carreiras profissionais na empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor da presente convenção colectiva.

2- Além das condições específicas de admissão estipuladas no número anterior, é considerado condição geral de admissão o seguinte:

– Aprovado por exame médico destinado a comprovar se possui as condições de saúde necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, da qual será enviada cópia ao sindicato respectivo. O exame será custeado pela entidade patronal.

3- As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que poderão consultar os serviços do sindicato, o serviço nacional de emprego, as associações de deficientes e outras.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- No acto da admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2- A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por:

– Dois meses para trabalhadores integrados nos grupos I a VI e engenheiros.

– Um mês para os trabalhadores integrados nos grupos VII a XIV, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3- Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisória.

§ único. O não cumprimento do disposto no ponto número 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

4- Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou, ainda, em resultado da fusão

ou absorção de empresas, contar-se-ão, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, assim como a sua categoria e respectiva retribuição, salvo acordo escrito em contrário, assinado pela nova entidade patronal e pelo trabalhador.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

6- Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que tendo, entretanto, concluído um curso superior de engenharia transitem para o grupo de profissionais de engenharia.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias, sem prejuízo dos pontos números 2 e 3, terá de obedecer ao disposto na lei sobre contrato a prazo.

2- Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido nos termos e para efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre, terá direito a uma compensação de quinze dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3- No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de trinta dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção colectiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhados.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal - Dotações mínimas

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

##### *Trabalhadores de escritório:*

1- Nos escritórios com mais de vinte e quatro trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

2- É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada dezasseis trabalhadores.

3- É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito trabalhadores.

Nas empresas com um número de seis trabalhadores, será obrigatória a existência de um trabalhador classificado como chefe de secção, bem como sempre que, tratando-se de escritórios anexos a filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja, no mínimo, de cinco aquele número de trabalhadores.

4- O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

5- Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os trabalhadores do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

*Trabalhadores caixeiros:*

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores caixeiros no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a três.

b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Acesso**

1- São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

*Paquetes:*

Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

*Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza:*

Os trabalhadores com as categorias acima referidas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ingressam automaticamente na carreira de profissionais de escritório, logo que haja vaga.

*Trabalhadores caixeiros:*

a) Os praticantes de caixeiro, após dois anos na categoria ou 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes;

b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a terceiros-caixeiros; este tempo será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos;

c) Os terceiros-caixeiros e segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

*Profissionais de engenharia:*

a) Consideram-se seis graus, em que o grau I será desdobrado em dois escalões (IA e IB) apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão IB seguindo-se ao escalão IA;

b) Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no escalão IA. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões IA e IB;

c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão IA, um ano no escalão IB e dois anos no grau 2;

d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece para

todos os efeitos o grau superior;

e) É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

*Trabalhadores de escritório:*

a) Os estagiários logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade ascenderão à categoria de terceiro-escriturário;

b) Os dactilógrafos passarão a terceiros-escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

c) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários, bem como os operadores mecanográficos de 2.<sup>a</sup>, perfuradores-verificadores de 2.<sup>a</sup> e operadores de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup>, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

2- Para efeitos de promoção dos trabalhadores para além das promoções automáticas previstas nesta cláusula, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições devidamente comprovadas:

a) Bom e efectivo serviço;

b) Habilitações profissionais;

c) Tempo de permanência na categoria;

d) Tempo de serviço prestado à entidade patronal.

3- Para os efeitos previstos nesta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria ou classe que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo ter mais do que uma promoção.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Relações nominais**

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter ao sindicato o quadro de pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Deveres da entidade patronal**

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

c) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;

d) As empresas poderão enviar ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados,

desde que os mesmos, através de documento individual, manifestem tal desejo;

e) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente CCT e da lei;

f) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na lei;

g) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;

h) Passar certificados de trabalho nos termos da lei;

i) Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista no sindicato que representa os trabalhadores ou a sua categoria profissional.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do respectivo sindicato;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;

d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa;

g) Guardar segredo profissional, nomeadamente no que se refere à divulgação de condições de comercialização praticadas pela empresa empregadora.

§ 1.º - O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2.º - A proibição a que se refere a alínea d) é extensiva aos casos de actividade não concorrente com a da entidade patronal quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de tra-

balho dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Independentemente do regime de substituição regulado neste contrato é proibido baixar a categoria do trabalhador sem o seu acordo e autorização do Ministério do Trabalho;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

e) Explorar com fins lucrativos cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços, exclusivamente aos trabalhadores;

f) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

g) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>-A.

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na lei.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>- A

##### Mudança de local de trabalho

1- A entidade patronal, salvo acordo escrito em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2- No caso previsto na última parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos termos legais, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas pela transferência.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

2- Desde que haja acordo dos trabalhadores, sancionado pelos sindicatos respectivos, entidade patronal e Ministério do Trabalho, podem ser ministrados horários flexíveis para profissionais de engenharia.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados

poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3- O trabalhador deve ser dispensado da prestação do trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, nem ultrapassar o máximo de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

5- A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % se o trabalho for diurno;

b) 125 % se o trabalho for nocturno, o que já inclui a remuneração especial do trabalho nocturno.

§ único. Para efeitos constantes nesta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Trabalho em dias de descanso semanal e feriados**

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados será acrescido de 200 % sobre a retribuição normal.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

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

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista nos termos da lei nunca será inferior à remuneração igual a duas horas extraordinárias de trabalho diurno, pagas a 75 %.

### **CAPÍTULO V**

#### **Retribuição do trabalho**

Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- Considera-se retribuição, salário ou ordenado 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 pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>

3- Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4- O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal 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.

5- A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Retribuição**

1- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela, não podendo, por esse facto, ser diminuídas ou retiradas as comissões, prémios ou outras formas de retribuição já acordadas.

2- As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram facturadas, depois de deduzidas as notas de crédito e devoluções.

3- As áreas de trabalho dos técnicos de vendas, bem assim os clientes que lhes estão adstritos e outras condições especiais constantes do contrato individual, reduzido a escrito, ou habitualmente praticadas na empresa, só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

4- As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que auferem comissões nota discriminativa das vendas facturadas.

5- No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inserção na previdência, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 34,70 €.

7- Nos termos da portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores de cantinas e refeitórios, publicados no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 2, de 30 de janeiro de 1976, os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Regime de comissões**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato não podem ser remunerados exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 35,50 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Para os efeitos do número anterior ter-se-á em conta o tempo de permanência na empresa à data da entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais do que uma diuturnidade.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,82 €.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de dezembro.

2- 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 prestados nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data de regresso.

§ 1.º- Os trabalhadores que na altura respectiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

§ 2.º- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, no montante proporcional ao tempo de serviço, contado desde 1 de janeiro do ano da cessação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 57,63 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição ..... 15,04 €;  
b) Alojamento e pequeno-almoço ..... 36,21 €.

3- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 10 300,00 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5- A entidade patronal poderá optativamente fornecer a

viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de noventa dias, salvo para aqueles que tenham sido admitidos com a exigência de possuírem viatura, própria, para os quais a referida comunicação será dada com a antecedência mínima de dezoito meses.

6- Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de sessenta dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato.

3- Quando um trabalhador execute funções de categoria mais elevada por um período de tempo superior a quarenta e cinco horas por mês ou duzentas e vinte e cinco horas por ano terá de ser obrigatoriamente classificado nessa categoria.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição estabelecida no presente contrato para a categoria do trabalhador substituído enquanto a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de noventa dias, o substituto manterá a retribuição da categoria do substituído, ainda que, finda a substituição, regresso ao desempenho das funções anteriores.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal é o domingo, sendo considerado dia de descanso semanal complementar o sábado.

2- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, e para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

Terça-Feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia com tradições locais.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Férias - Princípios gerais e de duração

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos na lei.

4- O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta deste acordo, logo após a alta.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a vinte e dois dias úteis de férias.

7- No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de dezembro desse ano.

8- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de trinta dias sobre a data de início de férias.

9- 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.

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

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

12- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda o respectivo subsídio de férias.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um

mês de retribuição mensal.

2- No caso previsto no número 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Violação do direito de férias

1- A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- Se houver alterações nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultantes serão da responsabilidade desta.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

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

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências justificadas pelo responsável pela educação de menor para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidatos a cargos públicos, durante o

período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela entidade empregadora as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, até 10 dias por ano, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço.

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

4- As faltas justificadas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora:

a) Quando previsíveis, com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, logo que possível;

c) Por motivo de casamento do trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias.

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 1, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por 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 pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o

impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais, ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Regresso do trabalhador**

1- Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2- Terminado o impedimento será atribuída ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devida a partir desta data a respetiva retribuição e demais regalias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Conceito de infracção disciplinar**

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar directamente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, de acordo com a lei e as normas estabelecidas no presente contrato.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Prescrição de infracção disciplinar**

A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

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

2- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por escrito;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até ao limite de oito dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de trinta dias;

d) Despedimento com justa causa.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

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

*a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, nomeadamente dando conhecimento ao sindicato ou à Inspeção de Trabalho de violações da lei ou deste contrato;

*b)* Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;

*c)* Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical, de comissões de trabalhadores e piquetes de greve;

*d)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, directamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c)* do número 1 desta cláusula, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

3- Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a do despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, no mínimo de doze meses.

4- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o estipulado na lei.

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Formação profissional - Profissionais de engenharia

1- As entidades patronais deverão anualmente, ouvido o trabalhador interessado, incentivar a sua formação profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formação.

2- As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3- O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Direitos de menores

1- Os menores de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

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

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

4- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

5- No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa terá de transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados as seguintes regalias:

*a)* Dispensa até um hora e meia por dia para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;

*b)* Gozo de férias interpoladas.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- O trabalhador perde o direito às regalias previstas nesta cláusula caso não obtenha, no prazo de dois anos por cada ano lectivo, a passagem para o ano lectivo seguinte ou, encontrando-se no ano final do curso, não o possa concluir no mesmo prazo de dois anos.

## CAPÍTULO X-A

### Proteção na parentalidade

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Disposições gerais

1- Para efeitos do regime de protecção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- Em tudo o que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-

-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>-A

##### **Proteção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes que prejudiquem a saúde e segurança.

2- As atividades suscetíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são determinadas em legislação específica.

§ único. No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

– Trabalhadora grávida - a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

– Trabalhadora puérpera - a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

– Trabalhadora lactante - a trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>-B

##### **Licença parental inicial**

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

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

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

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

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva entidade patronal, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>-C

##### **Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>-D

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 42.<sup>a</sup>-B, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>-B caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>-E

##### **Licença parental exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este.

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

da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>-F

##### Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a quatro dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

## CAPÍTULO XI

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a actividade sindical dentro da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de empresa.

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante a convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Com ressalva do disposto na última parte do ponto anterior desta cláusula, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de dezoito horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem

efectuá-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso no prazo indicado, sendo neste caso de quatro horas de antecedência.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Condições para o exercício do direito sindical

1- A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais.

2- A entidade patronal deverá pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

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

2- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3- A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

4- Para o exercício das suas funções os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

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

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

7- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resulta da seguinte fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1- As direcções dos sindicatos comunicação à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Alterações legislativas

As eventuais alterações ao regime legal sobre actividade sindical constituem parte do presente contrato colectivo a partir do momento da sua entrada em vigor, considerando-se revogadas as disposições deste CCT contrárias àquelas alterações.

### CAPÍTULO XII

#### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Garantias e manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Convenção globalmente mais favorável

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente contrato colectivo de trabalho relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3- As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Substituição de convenção

A entrada em vigor da presente convenção, faz substituir as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2015, com as alterações constantes nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 27, de 22 de julho de 2016, e, 26, de 15 de julho de 2017.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

(Revogada)

### CAPÍTULO XIII

#### Deslocações

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Conceito de deslocação

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 accidental.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que forem realizadas num raio de acção de 40 km do estabelecimento a que o trabalhador se encontra adstrito e permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as não contempladas na cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Seguros de acidentes pessoais

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra profissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10 100,00 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.<sup>a</sup>

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,08 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Trabalhadores de escritório

*Director de serviços ou chefe de escritório* - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Chefe de departamento, de serviços ou de divisão* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a direcção do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades 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 actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção* - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Contabilista/técnico de contas* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados desse execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora, o relatório

explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

*Tesoureiro* - Dirige a tesouraria, sem escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para 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.

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

*Correspondente em línguas estrangeiras* - Redige cartas ou qualquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informações sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

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

*Esteno-dactilógrafo* - Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (stencil) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

*Escriturário especializado* - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de

decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção, podendo colaborar directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

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

*Ajudante de guarda-livros* - É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

*Secretário 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.

*Recepcionista* - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos 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 transmissões de indicações várias.

*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; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático 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 ordi-nogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

*Programador* - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordi-nogramas 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 a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

*Programador mecanográfico* - Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos: elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

*Operador de computador* - É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suportes magnéticos sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de feitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;

Operador de material periférico.

*Técnico de electrónica* - Ajusta, regula, repara, instala e ensaia aparelhos electrónicos, postos de emissores de rádio

e televisão, aparelhos electrónicos de localização e detecção, elementos electrónicos de aparelhos médicos, de computadores e máquinas similares, de equipamentos industriais e de sistemas de sinalização.

*Operador mecanográfico* - Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras: prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Perfurador-verificador* - Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

*Operador de telex* - Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens e transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

*Operador de máquinas de contabilidade* - Trabalha em máquinas de operações contabilísticas, faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos relacionados com as operações de contabilidade.

*Estagiário* - O trabalhador que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

*Dactilógrafo* - Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios e imprime, por vezes, papéis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

#### Trabalhadores técnicos de vendas

*Chefe de vendas* - O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Inspector de vendas* - O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Prospector de vendas* - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as

características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

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

*Vendedor especializado ou técnico de vendas* - O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

*Vendedor* - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista.

*Caixeiro de praça - praticista* - Quando exerçam a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

*Caixeiro de mar* - Quando se ocupa de fornecimentos para navios.

*Caixeiro-viajante* - É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

*Demonstrador* - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efectuando demonstrações.

#### Trabalhadores caixeiros

*Encarregado geral* - É o trabalhador que dirige ou coordena a actividade de caixeiros encarregados.

*Caixeiro encarregado ou chefe de secção* - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

*Fiel de armazém* - Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias recebidas e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora, com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Caixeiro* - Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, promove a venda, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, executa-as ou transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

*Expositor* - O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido

estético.

*Conferente* - O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

*Caixa de balcão* - O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou noutros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa; recebe cheques.

*Caixeiro-ajudante* - O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

*Empilhador* - É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias, por processos físicos ou mecânicos.

*Embalador* - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

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

*Servente* - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no estabelecimento ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

*Rotulador ou etiquetador* - É o trabalhador que tem à sua responsabilidade tarefas de colocação de rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

*Praticante* - O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

#### Trabalhadores motoristas

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

*Ajudante de motorista* - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

#### Trabalhadores de limpeza

*Trabalhador de limpeza* - Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

#### Trabalhadores cobradores

*Cobrador* - Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

#### Trabalhadores telefonistas

*Telefonista* - É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

#### Trabalhadores contínuos, porteiros e paquetes

*Contínuo* - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda de reprodução de documentos e o de endereçamento.

*Porteiro* - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

*Guarda* - O trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando a saída de mercadorias, veículos e materiais.

*Paquete* - O trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuos.

#### Trabalhadores de hotelaria

*Cozinheiro (1.º, 2.º e 3.º)* - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Será classificado de 1.º, 2.º ou 3.º, de acordo com o que constar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

*Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios)* - É o profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talhares, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições.

## Profissionais de engenharia

### Grau 1:

- a) Executa trabalho técnico, simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

### Grau 2:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

### Grau 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em por-

menor, embora receba orientação técnica em problemas in-  
vulgares e complexos;

- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízo, e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

### Grau 4:

- a) Primeiro nível supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicabilidade de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

### Grau 5:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;
- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de

acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Grau 6:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global de controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações de pessoal.

## ANEXO II

**Tabela de remunerações mínimas**

| Grupo | Categoria profissional   | Remuneração |
|-------|--|-------------|
| 1     | Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6  | 1 185,00 €  |
| 2     | Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2   | 1 029,00 €  |
| 3     | Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas  | 918,00 €    |
| 4     | Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas   | 856,00 €    |
| 5     | Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas  | 802,00 €    |
| 6     | Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém | 753,00 €    |

|    |  |          |
|----|--|----------|
| 7  | Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª | 699,00 € |
| 8  | Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista  | 654,00 € |
| 9  | Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório   | 636,00 € |
| 10 | Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano  | 587,00 € |
| 11 | Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza   | 580,00 € |
| 12 | Praticante e pacote  | 580,00 € |

Nota - A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que aufram comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h)* do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil trabalhadores.

Lisboa, 22 de fevereiro de 2018.

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

*Célia Cristina Oliveira Lopes*, na qualidade de mandataria.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Célia Cristina Oliveira Lopes*, na qualidade de mandataria.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Verter Augusto da Silva Gomes*, na qualidade de mandatório.

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

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha

Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

- OFICIAIS/MAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

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

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

Depositado em 7 de março de 2018, a fl. 46 do livro n.º 12, com o n.º 25/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2017.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Área e âmbito**

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por CCT obriga, por um lado, as empresas que em Portugal Continental e Regiões Autónomas exerçam a atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, desig-

nadamente, bebidas, frutos e produtos hortícolas e sementes, representadas pela associação empregadora outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados nas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao ministério competente para a área laboral, no momento do depósito para publicação, o respetivo regulamento de extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que, desenvolvendo atividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

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

Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência, denúncia, revisão e caducidade**

1- A presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de dois anos, com exceção da tabela de remunerações de base mensais e das cláusulas de expressão pecuniária que produzirão efeitos em 1 de janeiro de 2018.

(...)

Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em regime de turnos**

1 a 6- (*Manter a redação em vigor.*)

7- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição de 22,50 € a partir de 1 de janeiro de 2018 e 45,00 € a partir de 1 de janeiro de 2019.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de domingo**

Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio de 20,70 €.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 3,15 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

(...)

### **ANEXO IV**

#### **Tabela de remunerações de base mensais**

| Níveis | Categorias profissionais   | Tabela salarial em euros |
|--------|--|--------------------------|
| I      | Diretor/a-Geral  | 1 516,00                 |
| II     | Diretor/a de loja<br>Diretor/a de serviços                       | 1 285,00                 |
| III    | Chefe de departamento<br>Gerente de loja<br>Supervisor/a de zona | 1 184,00                 |

|      |   |        |
|------|---|--------|
| IV   | Chefe de serviços<br>Coordenador/a de lojas<br>Gestor/a de produto<br>Técnico/a especialista ou<br>generalista II   | 978,00 |
| V    | Gestor/a do cliente II<br>Subgerente II<br>Supervisor/a de secção II<br>Supervisor/a de <i>call center</i> II<br>Técnico/a administrativo II<br>Técnico/a de contabilidade II<br>Técnico/a de informática II<br>Técnico/a de marketing II<br>Técnico/a de secretariado II<br>Técnico/a de vendas II<br>Técnico/a de vitrinismo II<br>Técnico/a especialista ou<br>generalista I<br>Técnico/a operacional II | 907,00 |
| VI   | Encarregado/a de loja A<br>Gestor/a do cliente I<br>Subgerente I<br>Supervisor/a de secção I<br>Supervisor/a de <i>call center</i> I<br>Técnico/a administrativo I<br>Técnico/a de contabilidade I<br>Técnico/a de informática I<br>Técnico/a de marketing I<br>Técnico/a de secretariado I<br>Técnico/a de vendas I<br>Técnico/a de vitrinismo I<br>Técnico/a operacional I                                | 855,00 |
| VII  | Assistente administrativo<br>coordenador<br>Chefe de secção/operador/a<br>encarregado/a<br>Cortador/a de carnes verdes<br>coordenador<br>Encarregado/a de loja B  | 752,00 |
| VIII | Assistente administrativo/a II<br>Assistente operacional II<br>Cortador/a de carnes verdes II<br>Cozinheiro/a II<br>Motorista (pesados e ligeiros) II<br>Operador/a de armazém II<br>Operador/a de <i>call center</i> II<br>Operador/a de informática II<br>Operador/a de loja/supermercado/<br>hipermercado qualificado/a<br>Padeiro/a-pasteleiro/a II   | 660,00 |
| IX   | Assistente administrativo/a I<br>Assistente operacional I<br>Cortador/a de carnes verdes I<br>Cozinheiro/a I<br>Empregado/a comercial (mesa/<br>balcão) II<br>Motorista (pesados e ligeiros) I<br>Operador/a de armazém I<br>Operador/a de <i>call center</i> I<br>Operador/a de informática I<br>Operador/a de loja/supermercado/<br>hipermercado II<br>Padeiro/a-pasteleiro/a I                           | 630,00 |

|     |   |               |
|-----|---|---------------|
| X   | Empregado/a comercial (mesa/<br>balcão) I<br>Empregado/a de serviços externo II<br>Operador/a auto qualificado/a<br>Operador/a de loja/supermercado/<br>hipermercado I<br>Telefonista/Rececionista II | 605,00        |
| XI  | Empregado/a de serviços externo I<br>Ajudante de motorista II<br>Auxiliar de cozinha II<br>Operador/a auto II<br>Telefonista/Rececionista I<br>Trabalhador/a de limpeza II                            | 590,00        |
| XII | Ajudante de motorista I<br>Auxiliar de cozinha I<br>Operador/a auto I<br>Trabalhador/a de limpeza I   | RMMG em vigor |

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 51 empresas e 1196 trabalhadores.

Lisboa, 14 de fevereiro de 2018.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA):

*Carlos Alberto dos Santos Martins Moura*, na qualidade de mandatário.

*Luís Filipe Cervela de Bastos Pereira Brás*, na qualidade de mandatário.

*Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Victor Manuel Vicente Coelho*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de março de 2018, a fl. 47 do livro n.º 12, com o n.º 30/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras)**

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente instrumento parcelar e transitório de regu-

lamentação coletiva de trabalho (doravante, instrumento) aplica-se a todos os trabalhadores enfermeiros filiados na associação sindical outorgante, vinculados por contrato de trabalho (doravante, trabalhador enfermeiro), celebrado com entidades públicas empresariais do setor da saúde, integradas no Serviço Nacional de Saúde que o subscrevem (doravante, entidade empregadora).

2- Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho (doravante, CT) - aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro -, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pelo presente instrumento 38 entidades empregadoras e 11 000 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Procedimento concursal

1- O recrutamento para os postos de trabalho correspondentes à carreira de enfermagem, incluindo mudança de categoria, é feito mediante procedimento concursal.

2- O procedimento concursal referido no número anterior deve obedecer a um processo de seleção sujeito aos seguintes princípios:

- a) Publicitação da oferta de trabalho;
- b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;
- c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objetivos de seleção.

3- A publicitação da oferta de trabalho deve ser feita em jornal de expansão nacional, por extrato, conforme minuta anexa ao presente instrumento, dele fazendo parte integrante, bem como na respetiva página eletrónica da entidade empregadora, por publicação integral, fazendo menção, nomeadamente, à atividade para a qual o trabalhador enfermeiro é contratado, ao número de postos de trabalho a ocupar ou, quando destinado à constituição de reserva de recrutamento, o respetivo prazo de validade, aos requisitos exigidos e aos métodos e critérios de seleção, ao respetivo prazo de candidatura e à modalidade da relação laboral a constituir.

4- No que respeita ao prazo de validade dos procedimentos destinados à constituição de reserva de recrutamento, o mesmo não pode ser inferior a um ano, prorrogável, por uma única vez, até ao limite de seis meses.

5- O prazo de candidatura é de 10 dias úteis, a contar da publicação do extrato.

6- A publicitação do procedimento concursal inclui a designação e constituição de um júri responsável pela aplicação dos métodos e critérios de seleção.

7- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o recrutamento para a categoria de enfermeiro principal segue a tramitação, com as necessárias adaptações, do regime vigente para os trabalhadores enfermeiros com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas.

8- Sem prejuízo das especificidades previstas na presente cláusula, em tudo quanto aqui não se encontre regulado, nomeadamente em termos de prazos e sua contagem, audiência dos interessados, notificações, métodos de seleção e regras de recrutamento aplica-se, com as necessárias adaptações, o regime previsto para o recrutamento de trabalhadores com

vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas.

#### Cláusula 3.ª

##### Avaliação do desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento fica sujeita, para todos os efeitos legais, incluindo a alteração do correspondente posicionamento remuneratório, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial de enfermagem.

#### Cláusula 4.ª

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é o previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, integrados na carreira especial de enfermagem.

2- Os horários específicos e flexíveis devem ser adaptados ao período normal de trabalho de referência referido no número anterior.

#### Cláusula 5.ª

##### Aplicação do presente instrumento

1- Os trabalhadores filiados nas estruturas sindicais outorgantes do presente instrumento, já contratados pelos estabelecimentos de saúde igualmente outorgantes, em regime de contrato de trabalho, no âmbito do Código do Trabalho, para o exercício de funções correspondentes ao conteúdo funcional da carreira de enfermagem, ficam abrangidos pelo presente instrumento.

2- Com prejuízo do disposto no número anterior, a aplicação da cláusula 4.ª do presente instrumento, circunscreve-se aos trabalhadores cujo valor hora da respetiva remuneração base não exceda, na sequência da alteração do período normal de trabalho aqui previsto, o dos correspondentes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas inseridos na carreira especial de enfermagem.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve reconstituir-se a situação do trabalhador enfermeiro, no sentido de ficcionar qual seria o seu posicionamento remuneratório, caso o mesmo tivesse celebrado um contrato de trabalho em funções públicas, à data em que foi contratado pela entidade pública empresarial.

4- Nos casos em que os trabalhadores auferam remuneração superior à que corresponderia a idênticos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas inseridos na carreira especial de enfermagem, podem os mesmos, ainda assim, mediante declaração escrita, optar pelo período normal de trabalho previsto na cláusula 4.ª, sendo a remuneração a auferir calculada nos termos previstos no número 3 da presente cláusula, produzindo efeitos no dia 1 do mês seguinte ao da apresentação daquela declaração.

5- Todas as situações não abrangidas pelos números 2 a 4 da presente cláusula, dependem de acordo entre o trabalha-

dor enfermeiro e a entidade empregadora, a materializar em adenda ao correspondente contrato de trabalho.

6- O disposto na presente cláusula é igualmente aplicável, em matéria de período normal de trabalho, aos trabalhadores enfermeiros contratados entre a entrada em vigor do presente instrumento e o dia 30 de junho de 2018.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Entrada em vigor e produção de efeitos**

O presente instrumento entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2018, com exceção do previsto na cláusula 4.<sup>a</sup> que entra em vigor no dia 1 de julho de 2018.

Lisboa, aos doze dias do mês de janeiro de 2018.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar do Algarve, EPE;  
Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;  
Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;  
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;  
Centro Hospitalar de São João, EPE;  
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;  
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;  
Centro Hospitalar do Porto, EPE;  
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;  
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;  
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;  
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;  
Centro Hospitalar Lisboa Central, EPE;  
Centro Hospitalar Lisboa Norte, EPE;  
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;  
Hospital da Senhora da Oliveira, Guimarães, EPE;  
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;  
Hospital Distrital de Santarém, EPE;  
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;  
Hospital Garcia de Orta, EPE;  
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;  
Hospital Santa Maria Maior, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;  
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

Dr.<sup>a</sup> Ana Correia Lopes, mandatária.

Dr. Carlos Gante, mandatário.

Pela associação sindical:

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Dr. José Carlos Martins, mandatário.

ANEXO

**(a que se refere a cláusula 2.º, número 3)**

**Centro Hospitalar....EPE/Hospital....EPE/ULS.....EPE**

AVISO

**Enfermeiros/Recrutamento**

**(extrato)**

Torna-se público que, por deliberação do Conselho de Administração de (*dia*), (*mês*), (*ano*), se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicitação do presente extrato, o procedimento concursal com vista o recrutamento de (*número*<sup>1</sup>) enfermeiros/à constituição de reserva de recrutamento de enfermeiros<sup>2</sup>, para celebração de contratos de trabalho sem termo/a termo resolutivo certo e/ou incerto<sup>3</sup>.

Os requisitos, gerais e especiais e o perfil de competências exigido, a composição do júri, os métodos e critérios de seleção e outras informações de interesse para a apresentação das candidaturas e para o desenvolvimento do procedimento concursal em apreço, constam da publicitação integral do aviso de abertura, inserto na página eletrónica do Centro Hospitalar/Hospital/ULS, EPE<sup>4</sup>, in (*sítio de internet*)<sup>4</sup>.

Localidade, data

Depositado em 7 de março de 2018, a fl. 46 do livro n.º 12, com o n.º 27/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

<sup>1</sup> Tratando-se de um procedimento de recrutamento para preenchimento de postos de trabalho, identificar o correspondente número de enfermeiros a recrutar.

<sup>2</sup> Opções alternativas, a selecionar em função do tipo de recrutamento a desenvolver, se para preenchimento imediato de postos de trabalho, ou para constituição de reserva de recrutamento.

<sup>3</sup> Identificar a modalidade ou as modalidades dos contratos a celebrar.

<sup>4</sup> Identificar o estabelecimento de saúde e respetivo sítio de internet.

**Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras)**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- O presente instrumento parcelar e transitório de regulamentação coletiva de trabalho (doravante, instrumento) aplica-se a todos os trabalhadores enfermeiros filiados na associação sindical outorgante, vinculados por contrato de trabalho (doravante, trabalhador enfermeiro), celebrado com entidades públicas empresariais do setor da saúde, integradas no Serviço Nacional de Saúde que o subscrevem (doravante, entidade empregadora).

2- Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho (doravante, CT) - aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro -, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pelo presente instrumento 38 entidades empregadoras e 11 000 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Procedimento concursal**

1- O recrutamento para os postos de trabalho correspondentes à carreira de enfermagem, incluindo mudança de categoria, é feito mediante procedimento concursal.

2- O procedimento concursal referido no número anterior deve obedecer a um processo de seleção sujeito aos seguintes princípios:

- a) Publicitação da oferta de trabalho;
- b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;
- c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objetivos de seleção.

3- A publicitação da oferta de trabalho deve ser feita em jornal de expansão nacional, por extrato, conforme minuta anexa ao presente instrumento, dele fazendo parte integrante, bem como na respetiva página eletrónica da entidade empregadora, por publicação integral, fazendo menção, nomeadamente, à atividade para a qual o trabalhador enfermeiro é contratado, ao número de postos de trabalho a ocupar ou, quando destinado à constituição de reserva de recrutamento, o respetivo prazo de validade, aos requisitos exigidos e aos métodos e critérios de seleção, ao respetivo prazo de candidatura à modalidade da relação laboral a constituir.

4- No que respeita ao prazo de validade dos procedimentos destinados à constituição de reserva de recrutamento, o mesmo não pode ser inferior a um ano, prorrogável, por uma única vez, até ao limite de seis meses.

5- O prazo de candidatura é de 10 dias úteis, a contar da publicação do extrato.

6- A publicitação do procedimento concursal inclui a designação e constituição de um júri responsável pela aplicação dos métodos e critérios de seleção.

7- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o

recrutamento para a categoria de enfermeiro principal segue a tramitação, com as necessárias adaptações, do regime vigente para os trabalhadores enfermeiros com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas.

8- Sem prejuízo das especificidades previstas na presente cláusula, em tudo quanto aqui não se encontre regulado, nomeadamente em termos de prazos e sua contagem, audiência dos interessados, notificações, métodos de seleção e regras de recrutamento aplica-se, com as necessárias adaptações, o regime previsto para o recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Avaliação de desempenho**

A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento fica sujeita, para todos os efeitos legais, incluindo a alteração do correspondente posicionamento remuneratório, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial de enfermagem.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho é o previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, integrados na carreira especial de enfermagem.

2- Os horários específicos e flexíveis devem ser adaptados ao período normal de trabalho de referência referido no número anterior.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Aplicação do presente instrumento**

1- Os trabalhadores filiados nas estruturas sindicais outorgantes do presente instrumento, já contratados pelos estabelecimentos de saúde igualmente outorgantes, em regime de contrato de trabalho, no âmbito do Código do Trabalho, para o exercício de funções correspondentes ao conteúdo funcional da carreira de enfermagem, ficam abrangidos pelo presente instrumento.

2- Com prejuízo do disposto no número anterior, a aplicação da cláusula 4.<sup>a</sup> do presente instrumento, circunscreve-se aos trabalhadores cujo valor hora da respetiva remuneração base não exceda, na sequência da alteração do período normal de trabalho aqui previsto, o dos correspondentes trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas inseridos na carreira especial de enfermagem.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve reconstituir-se a situação do trabalhador enfermeiro, no sentido de ficcionar qual seria o seu posicionamento remuneratório, caso o mesmo tivesse celebrado um contrato de trabalho em funções públicas, à data em que foi contratado pela entidade pública empresarial.

4- Nos casos em que os trabalhadores afirmam remunera-

ção superior à que corresponderia a idênticos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas inseridos na carreira especial de enfermagem, podem os mesmos, ainda assim, mediante declaração escrita, optar pelo período normal de trabalho previsto na cláusula 4.<sup>a</sup>, sendo a remuneração a auferir calculada nos termos previstos no número 3 da presente cláusula, produzindo efeitos no dia 1 do mês seguinte ao da apresentação daquela declaração.

5- Todas as situações não abrangidas pelos números 2 a 4 da presente cláusula, dependem de acordo entre o trabalhador enfermeiro e a entidade empregadora, a materializar em adenda ao correspondente contrato de trabalho.

6- O disposto na presente cláusula é igualmente aplicável, em matéria de período normal de trabalho, aos trabalhadores enfermeiros contratados entre a entrada em vigor do presente instrumento e o dia 30 de junho de 2018.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Entrada em vigor e produção de efeitos

O presente instrumento entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2018, com exceção do previsto na cláusula 4.<sup>a</sup> que entra em vigor no dia 1 de julho de 2018.

Lisboa, aos doze dias do mês de janeiro de 2018.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar do Algarve, EPE;  
Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;  
Centro Hospitalar da Cova da Beira, EPE;  
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;  
Centro Hospitalar de São João, EPE;  
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;  
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;  
Centro Hospitalar do Porto, EPE;  
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;  
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;  
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;  
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;  
Centro Hospitalar Lisboa Central, EPE;  
Centro Hospitalar Lisboa Norte, EPE;  
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;  
Hospital da Senhora da Oliveira, Guimarães, EPE;  
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;  
Hospital Distrital de Santarém, EPE;  
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;  
Hospital Garcia de Orta, EPE;  
Hospital de Magalhães Lemos, EPE;  
Hospital Santa Maria Maior, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco

Gentil, EPE;

Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;  
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

*Dr.ª Ana Correia Lopes*, mandatária.

*Dr. Carlos Gante*, mandatário.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato dos Enfermeiros:

*Dr. José Correia Azevedo*, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem:

*Dr. Fernando Rodrigues Correia*, mandatário.

#### ANEXO

#### (a que se refere a cláusula 2.º, número 3)

**Centro Hospitalar.....EPE /Hospital ....EPE./ ULS.....EPE.**

#### AVISO

#### Enfermeiros/Recrutamento

#### (extrato)

Torna-se público que, por deliberação do Conselho de Administração de (*dia*), (*mês*), (*ano*), se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicitação do presente extrato, o procedimento concursal com vista o recrutamento de (*número*<sup>1</sup>) enfermeiros/à constituição de reserva de recrutamento de enfermeiros<sup>2</sup>, para celebração de contratos de trabalho sem termo/a termo resolutivo certo e/ou incerto<sup>3</sup>.

Os requisitos, gerais e especiais e o perfil de competências exigido, a composição do júri, os métodos e critérios de seleção e outras informações de interesse para a apresentação das candidaturas e para o desenvolvimento do procedimento concursal em apreço, constam da publicitação integral do aviso de abertura, inserto na página eletrónica do Centro Hospitalar/Hospital/ULS, EPE<sup>4</sup>, in (*sítio de internet*)<sup>4</sup>.

Localidade, data

Depositado em 7 de março de 2018, a fl. 46 do livro n.º 12, com o n.º 28/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

<sup>1</sup> Tratando-se de um procedimento de recrutamento para preenchimento de postos de trabalho, identificar o correspondente número de enfermeiros a recrutar.

<sup>2</sup> Opções alternativas, a selecionar em função do tipo de recrutamento a desenvolver, se para preenchimento imediato de postos de trabalho, ou para constituição de reserva de recrutamento.

<sup>3</sup> Identificar a modalidade ou as modalidades dos contratos a celebrar.

<sup>4</sup> Identificar o estabelecimento de saúde e respetivo sítio de *internet*.

**Acordo de empresa entre o Centro de Educação e Formação Profissional Integrada - CEFPI e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) e outra**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e conceitos**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa, referido neste acordo como AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, o Centro de Educação e Formação Profissional Integrada, doravante referido neste AE também como CEFPI e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, com contrato individual de trabalho filiados no Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, doravante referido neste AE como STFPSN, e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, doravante referida neste AE como FNSTFPS, qualquer que seja o local de prestação de trabalho.

2- O presente AE aplica-se, cumpridos os formalismos legais necessários, ao Centro de Educação e Formação Profissional Integrada - CEFPI e a todas as delegações e departamentos existentes ou que se venham a constituir, cujo objecto da sua actividade se destine à formação profissional, e aos trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) cujo número se estima em 55.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses.

3- O presente AE, com excepção da parte referida no ponto anterior, mantém-se em vigor até ser substituído por outro, não podendo ser denunciado antes do decurso do prazo mínimo de dois anos contado a partir da sua entrada em vigor.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Denúncia e negociação**

1- O AE pode ser denunciado por qualquer uma das partes com a antecedência mínima de 3 meses relativamente ao termo dos prazos de vigência mínimos indicados na cláusula anterior.

2- A denúncia deve ser acompanhada de proposta de revisão e remetida à outra parte através de carta registada com aviso de recepção.

3- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta no prazo máximo de 30 dias a contar da data de recepção da proposta também através de carta registada.

4- As reuniões de negociação iniciar-se-ão no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção da contraproposta.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Uniformização de conceito**

Sempre que na presente convenção, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» as mesmas devem ter-se por aplicáveis aos dois sexos.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e preenchimento de vagas**

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Princípios gerais**

1- A admissão e selecção de trabalhadores no CEFPI, qualquer que seja o contrato que depois venha a ser celebrado, assentam e processam-se com base na definição prévia e objectiva das exigências do posto de trabalho a preencher, nomeadamente em relação a competências técnicas, académicas e de experiência.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Contrato de trabalho**

1- O contrato individual de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a entidade empregadora e outro para o trabalhador, e conterà os seguintes elementos:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;
- b) Carreira profissional;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Local de trabalho e respectiva morada;
- e) Tipo de contrato e respectivo prazo, quando aplicável;
- f) Remuneração e prestações acessórias;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental;
- i) Data de início do trabalho;
- j) Justificação clara dos motivos do contrato quando for a termo.

2- Na falta ou insuficiência do documento referido nas alíneas e) e j) do número anterior considera-se o contrato como celebrado sem termo resolutivo.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Contratos a termo**

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária do CEFPI e pelo tempo estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Além das situações previstas no número 1, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

- a) lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de estabelecimento;
- b) contratação de trabalhador à procura de primeiro em-

prego, em situação de desemprego de longa duração ou outra prevista em legislação especial de política de emprego.

3- A justificação do prazo tem necessariamente de ser feita pela indicação concreta dos factos que a integram, devendo da sua leitura poder estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

4- A falta ou insuficiência da justificação prevista no número anterior determina a conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental, tendo este período a duração máxima constante nas alíneas seguintes:

a) Contratos por tempo indeterminado:

- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança;
- 180 dias para pessoal da direcção, consultores e quadros superiores.

b) Contratados a termo:

- 30 dias para contratos com duração superior a 6 meses;
- 15 dias para contratos com duração igual ou inferior a 6 meses.

2- Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos no número anterior.

3- Mediante estipulação expressa constante do contrato individual de trabalho, pode ser excluído ou reduzido o período experimental.

4- Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo se o contrário tiver sido previsto no contrato individual de trabalho.

5- Findo o período de experiência, a admissão faz-se nos termos do contrato celebrado, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Processo biográfico individual

1- A cada trabalhador corresponderá um processo biográfico individual de que constarão, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional.

2- O processo biográfico individual é organizado pelo CEFPI e só pode ser consultado, extraídas cópias ou certidões pelo

próprio trabalhador ou por outrem com mandato escrito daquele, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, bem como pelos órgãos de gestão do CEFPI, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspecção e judiciárias.

3- O trabalhador tem o direito de extrair as fotocópias que entender do seu processo, justificando o pedido.

### CAPÍTULO III

#### Carreira e classificação profissional

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Grupos profissionais, carreiras profissionais e escalões

1- O CEFPI deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação e de acesso a funções mais qualificadas em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- O pessoal é enquadrado em carreiras profissionais. Para efeitos de remuneração são agrupados por níveis e dentro destes por escalões que corresponderão às diferentes posições remuneratórias criadas.

3- Todo o trabalhador, seja qual for o contrato de trabalho celebrado, deverá encontrar-se classificado numa das carreiras profissionais constantes do anexo I, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas também constantes do anexo I, assim como encontrar-se inserido em grupo/nível/carreira e posição remuneratória da grelha salarial constante do anexo II, que fazem parte integrante do presente AE.

4- O ingresso nas carreiras faz-se para o primeiro escalão correspondente.

5- Nos casos de profissionais com especiais qualificações relevantes e devidamente comprovadas para o exercício da carreira respectiva, poderá o CEFPI atribuir ao trabalhador escolhido um escalão diferente.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1- Quando o trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes carreiras, será classificado na mais qualificada recebendo a correspondente remuneração.

2- O CEFPI não pode atribuir carreiras e graus profissionais não previstos neste acordo, sem prejuízo de recurso quando tal se tornar necessário, à comissão paritária, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup>, para criação de novas carreiras.

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

4- As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim

de dois anos se não tiver sido aplicado.

5- A ordem de alteração deve ser justificada, mencionando se for caso disso o acordo a que se refere o número anterior, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

6- O disposto nos números anteriores não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

7- Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a carreira correspondente às funções temporariamente exercidas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Progressão

1- A progressão consiste na mudança para o escalão imediatamente superior dentro da mesma carreira desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Dois anos consecutivos de permanência no mesmo escalão com a avaliação do desempenho de Excelente;

b) Três anos consecutivos de permanência no mesmo escalão com a avaliação de desempenho de Bom;

c) Quatro anos consecutivos de permanência no mesmo escalão com a avaliação do desempenho de Adequado.

2- Caso não seja efectuada a avaliação do desempenho o trabalhador é classificado como «Bom ou equivalente» ou, em caso da última avaliação do desempenho ser superior a esta classificação, a última classificação obtida.

3- Poderá o conselho de administração estabelecer quota máxima para aplicação relativa à menção do desempenho de «Excelente», prevista na alínea a), do número 1, da presente cláusula, nunca inferior à prevista para a Administração Pública. Esta decisão deverá ser comunicada aos trabalhadores no início do ciclo avaliativo a que respeita.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

O CEFPI enviará ao STFPSN, até 31 de maio de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como os afixará em local visível e apropriado em todas as instalações fixas durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

#### CAPÍTULO IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

1- O CEFPI obriga-se a:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e das disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os

trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas neste AE e na lei;

e) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, fornecendo-lhe cópia das peças por si solicitadas;

f) Passar certificados de que o trabalhador careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

g) Promover e facilitar a formação profissional do trabalhador nos termos deste AE e da lei, valorizando o aumento de qualificação profissional obtida em termos de progressão na carreira profissional;

h) Reconhecer, nos termos da lei, os direitos de autor, ficando salvaguardado que todos os recursos pedagógicos ou didácticos criados no âmbito das relações laborais são propriedade do CEFPI;

i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não correspondam às descritas para a sua carreira profissional, salvo nos casos previsto neste AE e nas disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

j) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho, ainda que ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para as refeições;

l) Prestar ao STFPSN todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho;

m) Não colocar quaisquer obstáculos à eleição e ao exercício das funções de dirigentes, delegados sindicais ou de representantes dos trabalhadores nem lhes dar tratamento menos favorável, nomeadamente não os prejudicando na sua carreira profissional;

n) Não obstruir ao exercício e direito de negociação colectiva, designadamente emitindo regulamentos que versem sobre matérias não relacionadas com organização interna dos serviços;

o) Pagar pontualmente a retribuição devida nos termos deste AE;

p) Remeter até 31 de maio de cada ano, ao STFPSN o Balanço Social;

q) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

r) Fornecer aos delegados sindicais todas as informações previstas no artigo 466.º do Código do Trabalho;

s) Manter permanentemente actualizado o seu quadro de pessoal;

t) Afixar, em local apropriado, a indicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier a ser publicado este AE e, bem assim, as suas sucessivas alterações.

2- O CEFPI deve prestar ao STFPSN as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

3- O CEFPI deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em relação a reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso dis-

so, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada no prazo máximo de 30 dias.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o CEFPI;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou carácter reservado ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- f) Respeitar as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pelo CEFPI;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da qualidade dos serviços do CEFPI, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- i) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;
- j) Guardar lealdade ao CEFPI não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- l) Participar no diagnóstico das necessidades de formação e frequentar as acções de formação profissional internas constantes do plano anual de formação do CEFPI;
- m) Reconhecer que todos os recursos pedagógicos ou didácticos por si criados no âmbito das relações laborais são propriedade do CEFPI.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao CEFPI:

- a) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva de trabalho, nomeadamente mantendo o trabalhador inactivo;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador;
- c) Baixar a carreira do trabalhador;
- d) Atribuir funções que impliquem desqualificação profissional;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo os casos previstos neste AE e nas disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- f) Beneficiar ou prejudicar qualquer trabalhador, nomeadamente no que respeita ao recrutamento, promoção, ou pro-

gressão na carreira em razão da ascendência, sexo, estado civil, composição do agregado familiar, particularmente a existência de filhos menores, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas conformes à Constituição da República e filiação sindical;

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

## CAPÍTULO V

### Formação profissional

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O CEFPI deve fomentar a formação interna e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de qualidade do serviço e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas no âmbito de carreiras profissionais bem definidas e adequadas à evolução das diferentes áreas de actividade do CEFPI para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.

2- A frequência de cursos de formação interna ou de reciclagem autorizada pelo CEFPI não pode prejudicar o trabalhador na sua retribuição e regalias, contando o tempo da formação para todos os efeitos como tempo de trabalho.

3- O CEFPI obriga-se a passar um certificado de frequência e aproveitamento dos cursos de formação interna ou aperfeiçoamento profissional que ministrar.

4- Sempre que os cursos sejam ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, poderão ser estabelecidas, caso a caso, apoios para a frequência dos mesmos.

5- Compete ao CEFPI:

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 do CEFPI;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas no CEFPI ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação no CEFPI, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação, consulta e participação dos trabalhadores e dos seus representantes, bem como o conhecimento a todos eles dos planos de formação que forem aprovados;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Direito à formação profissional**

1- No âmbito da formação profissional contínua será garantido um mínimo de 35 horas anuais de formação certificada que anualmente abrangerá, pelo menos, 20 % dos trabalhadores ao serviço de forma a que em cada período de 5 anos todos sejam abrangidos.

2- Aplicam-se igualmente as demais normas previstas no Código do Trabalho relativas à formação profissional.

**CAPÍTULO VI**

**Saúde, higiene e segurança no trabalho**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Saúde, higiene e segurança no trabalho**

Às matérias relativas à saúde, higiene e segurança no trabalho são aplicáveis as normas legais em vigor.

**CAPÍTULO VII**

**Actividade sindical no interior dos serviços**

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Actividade sindical nos serviços - Disposições gerais**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior dos serviços, nomeadamente através de membros da direcção, de delegados sindicais, de comissões sindicais e intersindicais, nos termos deste AE e das disposições legais aplicáveis.

2- É vedada ao CEFPI qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente procurando limitá-la através de qualquer tipo de discriminação baseada no facto de estar inscrito num sindicato ou de desenvolver actividade sindical, nomeadamente dentro do estabelecimento.

3- Os trabalhadores que sejam membros da direcção do STFPSN dispõem de um crédito de quatro dias remunerados por mês para o exercício das suas funções, que podem utilizar em períodos de meio-dia.

4- Os delegados sindicais, membros das comissões sindicais e intersindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas remuneradas por mês igual ao número de horas de um dia normal de trabalho e que conta, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo.

5- As faltas dadas por membros da direcção do STFPSN, assim como dos delegados sindicais e de membros das comissões sindicais e intersindicais, para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

6- É autorizada a distribuição no CEFPI, sem interferência do bom funcionamento dos serviços, de comunicados e de quaisquer outros documentos subscritos pelo STFPSN ou pelos delegados sindicais ou comissão sindical, bem como a respectiva afixação em lugares apropriados situados no interior dos serviços devidamente assinalados, relativo à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Reuniões**

1- Os trabalhadores gozam do direito de reunião nos locais de trabalho, fora das horas de serviço.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir-se, mediante convocatória do STFPSN, durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- A convocatória para as reuniões poderá definir os trabalhadores abrangidos e apenas a estes se computará o tempo do disposto no número 2 desta cláusula.

4- O STFPSN, nos termos dos números anteriores comunicará, com a antecedência mínima de 2 dias úteis, à Direcção do CEFPI, cabendo a esta, até ao dia útil imediatamente seguinte ao do pedido, comunicar a disponibilidade de local apropriado e de fácil acesso.

5- Os membros dos corpos gerentes do STFPSN ou outros representantes, desde que devidamente credenciados pelo STFPSN, podem participar nas reuniões, mediante comunicação à direcção do CEFPI com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Comunicação de faltas para o exercício da actividade sindical**

O STFPSN deverá comunicar, com antecedência, as datas e o número de dias de que necessitam os respectivos membros para o exercício das suas funções, ou, em caso de imprevisibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Número e comunicação da identificação dos delegados sindicais com direito a crédito de horas**

1- O número de delegados sindicais por associação sindical a quem é atribuído o crédito de horas previsto na lei, é determinado da forma seguinte:

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

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

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

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4.

2- O STFPSN comunicará ao conselho de administração, nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, a identificação dos delegados sindicais bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais de delegados por meio de carta registada com aviso de recepção.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Direito a informação e consulta dos delegados sindicais**

Os delegados sindicais, os membros da comissão sindical têm direito a informação e consulta relativamente às maté-

rias próprias das suas atribuições, nomeadamente o estipulado no número 2 do artigo 466.º do Código de Trabalho e nas seguintes alíneas:

a) A informação sobre a evolução recente e evolução provável das actividades do CEFPI e da sua situação económica e financeira;

b) A informação e consulta sobre a situação, estrutura e evolução do emprego e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) A informação e consulta atempada sobre as decisões susceptíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

1- O CEFPI obriga-se a deduzir nos salários e a enviar ao STFPSN, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

2- As despesas inerentes ao cumprimento da obrigação prevista no número anterior serão suportadas pelo CEFPI.

#### CAPÍTULO VIII

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Organização temporal do trabalho - Princípios gerais

1- O período normal de trabalho é de 35 horas semanais.

2- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

a) Horário rígido;

b) Horário flexível;

c) Diferenciado;

d) Trabalho a tempo parcial.

3- Não poderá ser unilateralmente alterado pelo CEFPI o horário individualmente acordado com o trabalhador.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Regime de horário rígido

1- No horário rígido a duração diária é de 7 horas de trabalho e é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração mínima de uma hora e máxima de duas horas.

2- Em qualquer caso, o período de trabalho seguido não pode ser superior a cinco horas.

3- Ao trabalhador com horário rígido pode ser concedida, mediante justificação, uma tolerância por períodos não superiores a 15 minutos por dia, para fazer face a atrasos ocasionais.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Regime de horário flexível

1- O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador

gerir o seu tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída da manhã e da parte de tarde, sem prejuízo das plataformas fixas, durante as quais é obrigatória a presença do trabalhador por forma a garantir o regular e eficaz funcionamento do serviço, cumprindo 35 horas semanais, sendo proibido prestar mais de nove horas diárias.

2- Pode o CEFPI, com o acordo do trabalhador, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

3- Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas.

4- Sem prejuízo do disposto no número 9, os horários flexíveis só poderão ser alterados mediante o acordo dos trabalhadores.

5- As plataformas fixas para todos os grupos de trabalhadores são as seguintes:

a) Manhã - entre as 10h00 e as 12h00;

b) Tarde - entre as 14h00 e as 16h00.

6- No regime de horário flexível é obrigatória a utilização mínima de uma hora de almoço, entre as 12h00 e as 14h00.

7- É permitido o regime de compensação de tempos nas plataformas móveis.

8- A compensação será realizada mensalmente mediante o alargamento/redução do período normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 1.

9- Os horários flexíveis podem ser alterados por acordo das partes sempre que as circunstâncias que lhe deram lugar tenham, comprovadamente, sido alteradas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Regime de horário diferenciado

O horário diferenciado é aquele que permite estabelecer, por acordo entre o CEFPI e o trabalhador, horas fixas diferentes de entrada e saída, mantendo-se inalterado o período de trabalho diário e semanal.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Regime de trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável, e só pode aplicar-se por acordo entre o CEFPI e o trabalhador.

2- Pode ser requerido pelo próprio trabalhador, no caso de interesse fundamentado, considerando-se para esse efeito pertinentes as seguintes situações:

a) Trabalhadores que tenham a seu cargo descendentes, adoptados ou enteados menores de 12 anos que desejem orientar directa e pessoalmente;

b) Trabalhadores que necessitem de cuidar de descendentes, adoptados ou enteados cuja enfermidade ou situação específica, nomeadamente deficiência, exija cuidados e acompanhamento directo do ascendente;

c) Trabalhadores que pretendam assistir o cônjuge ou ascendente seu ou do cônjuge quando, na sequência de acidente ou de doença grave, o seu estado exigir a presença de

terceira pessoa;

d) Trabalhadores portadores de deficiência ou sofram de doença grave e sempre sob parecer médico que recomende a prestação de funções a tempo parcial;

e) Trabalhadores que frequentem cursos dos vários graus de ensino com vista à obtenção de habilitações académicas que lhes permita transitarem e progredirem nas carreiras do CEFPI.

3- Por acordo entre as partes, podem ser atendíveis outras situações para além das previstas nas alíneas do número 2 desta cláusula.

4- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente AE.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Regime de isenção de horário de trabalho

O regime de isenção do horário de trabalho é aquele que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, podendo as partes acordar numa das seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Observância do período normal do trabalho diário.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora dos períodos normais de trabalho assim como, nos casos de horário flexível, aquele que é realizado para além do número de horas a que o trabalhador se encontra obrigado.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o CEFPI ou para a sua viabilidade.

3- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando invocando motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Deficientes e portadores de doença crónica;

b) Mulheres grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a dois anos;

c) Menores;

d) Que gozem do estatuto de trabalhador-estudante.

5- O CEFPI fica obrigado a fornecer, a assegurar ou a sustentar o custo de transporte sempre que:

a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório ou complementar;

b) Em consequência de prestação de trabalho suplementar o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.

6- O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, está sujeita aos seguintes limites:

a) 150 horas, por ano, não podendo, contudo exceder 15 dias por ano em dias de descanso semanal obrigatório ou feriado;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados.

7- O trabalhador tem direito a que lhe seja paga uma refeição, correspondente ao valor do subsídio diário de refeição, sempre que preste metade do número de horas de um dia normal de trabalho em trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

a) Almoço - das 13h00 às 14h00;

b) Jantar - das 20h30 às 21h30.

8- Sempre que a prestação de trabalho suplementar se realize em sábado, domingo ou feriado e tenha duração igual ou superior a metade do número de horas de um dia normal de trabalho, o trabalhador tem direito a que lhe seja paga uma refeição, correspondente ao valor do subsídio diário de refeição.

9- O trabalhador que preste trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes, e em período escolhido pelo trabalhador, salvo se o CEFPI entender fundamentadamente haver impossibilidade, caso em que será marcado por acordo.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado.

2- O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis seguintes e em período escolhido pelo trabalhador, salvo se o CEFPI demonstrar haver impossibilidade caso em que será marcado por acordo, ou ainda, acumulá-los com as férias até ao máximo de 5 dias úteis seguidos.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Dispensas de serviço e tolerâncias de ponto

O CEFPI concederá aos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente, as seguintes dispensas e tolerâncias de ponto, as quais serão consideradas, para todos os efeitos, incluindo a retribuição, como serviço efectivo:

a) por doação de sangue e socorrismo;

b) aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas acções de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto de bombeiros voluntários;

c) todas as tolerâncias de ponto concedidas aos trabalhadores da Administração Pública;

d) por motivo de força maior, que deve ser comprovado, e posteriormente avaliado pela comissão paritária, nomeada-

mente cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante, pelo tempo indispensável.

## CAPÍTULO IX

### Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- Entende-se por local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- No contrato de trabalho celebrado constará obrigatoriamente a indicação do local de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho sem envolver a mudança de residência do trabalhador.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1- O CEFPI assume as condições e o pagamento ao trabalhador das despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, excepto a alimentação e alojamento.

2- O CEFPI assume as condições e o pagamento dos mesmos valores de ajudas de custo a que têm direito os trabalhadores da função pública, de idêntica carreira em caso de deslocação no País ou ao estrangeiro, podendo o trabalhador optar pela marcação prévia de alojamento pelo CEFPI.

3- O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento dos transportes pelo CEFPI, para que goze as férias previamente marcadas na área da sua residência habitual.

4- O tempo de viagem para o local da residência habitual e de regresso ao local onde se encontra deslocado não é considerado no período de férias.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1- Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares a que se refere a alínea *a*) do número 2 da cláusula 67.<sup>a</sup> deste AE, o CEFPI suportará todos os custos com o regresso à residência normal do trabalhador.

2- O CEFPI suportará integralmente as despesas de transporte e estadia de um familiar do trabalhador, sempre que os serviços clínicos em que o mesmo esteja a ser assistido considerarem necessária aquela presença.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Utilização de viatura própria

As deslocações efectuadas em viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pelo

CEFPI, conferem ao trabalhador o direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, da importância correspondente ao montante máximo para a Função Pública, em cada momento fixado.

## CAPÍTULO X

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição ao que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos do CEFPI.

2- A retribuição compreende a remuneração base mínima mensal, ou remuneração principal mensal, e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do CEFPI ao trabalhador.

4- As remunerações base mensais mínimas são as que constam do anexo II, quadro II.

5- A remuneração base mensal será actualizada anualmente sempre que haja actualização na Administração Pública e em percentagem não inferior à que for definida para esta.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Local e forma de pagamento

1- O CEFPI é obrigado a proceder ao pagamento da retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, ou por meio de depósito ou transferência bancários à ordem do trabalhador de forma a que o trabalhador tenha a remuneração depositada na sua conta bancária até ao último dia útil do mês a que respeite, salvo se as partes acordarem noutra local.

2- No acto de pagamento da retribuição, o CEFPI está obrigado a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respectiva carreira, classe, nível ou grau, número de inscrição na instituição da Segurança Social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação de todas as importâncias recebidas bem como de todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, assim como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (RH) é a seguinte:

$$RH = Rm \times 12 / 52 \times n$$

em que Rm é igual à retribuição mensal e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito à remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

a) No caso de realização de horas suplementares em dia normal de trabalho, o trabalhador tem direito aos seguintes acréscimos sobre RH calculada de acordo com a cláusula 42.<sup>a</sup>:

i) 25 %, na 1.<sup>a</sup> hora ou fracção desta;

ii) 37,5 %, nas horas ou fracções subsequentes;

b) No caso de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado o trabalhador tem direito a um acréscimo de 50 % da remuneração horária.

2- Quando o trabalho suplementar não seja prestado na sequência do período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas.

3- Só é exigível pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do CEFPI.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Remuneração mínima do trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal ou feriado ou de descanso complementar

1- Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

2- A prestação de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal obrigatório e complementar, e em dia feriado, desde que prestado pelo menos 3h30m, confere direito ao subsídio de refeição.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de trabalho nocturno

1- O trabalho nocturno é remunerado com um acréscimo de 25 % do valor de remuneração horária.

2- A remuneração por trabalho nocturno é acumulável com outros acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores isentos de horário e não sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, têm direito a subsídio mensal igual a 20 % da sua retribuição base.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho em regime de observância dos limites de períodos normais de trabalho têm direito a um subsídio mensal igual a 8 % da sua retribuição base.

3- Quando o trabalhador isento de horário de trabalho preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas;

b) Independentemente de o trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, o CEFPI pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado;

c) Fornecimento pelo CEFPI de meio de transporte adequado ou pagamento das despesas de transporte ao trabalhador.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efectivo, uma comparticipação para alimentação de 4,52 €, a partir de 1 de janeiro de 2017, que será anualmente revista e nunca inferior ao valor que for sendo praticado na Administração Pública.

2- Os trabalhadores com horário a tempo inteiro terão direito ao subsídio previsto no número anterior desde que prestem, no mínimo, 3h30m do seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração base mensal, acrescida de todas as prestações pecuniárias com carácter periódico e regular, que normalmente aufera, calculada da forma indicada na cláusula 42.<sup>a</sup>

2- No ano de admissão, bem como no ano de cessação contrato de trabalho, o montante do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

3- No ano de suspensão ou reinício do contrato de trabalho, aplica-se o disposto no número 2.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Ajuda de custo diária

1- O abono da ajuda de custo diária, em caso de deslocação em serviço, é de montante igual ao fixado para um trabalhador de carreira idêntica ao da Administração Pública e sem prejuízo do nível remuneratório do trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, no caso da deslocação diária:

a) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 13h00 e as 14h00 - 25 % da ajuda de custo referida no número 1;

b) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 20h00 e as 21h00 - 25 % da ajuda de custo referida no número 1;

c) Se a deslocação implicar alojamento: 50 % da ajuda de custo referida no número 1.

3- O pagamento da percentagem da ajuda de custo relativa ao alojamento (50 %), quer em deslocações diárias, quer por dias sucessivos, pode ser substituído, por opção do trabalhador, pelo reembolso da despesa efectuada com o alojamento em estabelecimento hoteleiro até 3 estrelas ou equivalente.

4- A utilização de viatura própria terá de ser previamente autorizada pelo CEFPI, sendo pago ao trabalhador um valor por quilómetro percorrido em viatura própria igual ao esta-

belecido para a Administração Pública.

5- O abono da ajuda de custo diária, em caso de deslocação em serviço no estrangeiro, é de montante igual ao fixado para um trabalhador de carreira idêntica ao da Administração Pública e sem prejuízo do nível remuneratório do trabalhador:

a) Ajuda de custo diária;

b) Ajuda de custo igual a 70 % da ajuda de custo diária sendo o alojamento garantido pelo CEFPI, em alternativa ao previsto na alínea a);

c) Pagamento das despesas de transporte, tendo o trabalhador de apresentar, posteriormente, os documentos comprovativos da despesa efectuada.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Têm direito a um suplemento remuneratório designado por abono para falhas os trabalhadores que manuseiem ou tenham à sua guarda nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário ou títulos, sendo por eles responsáveis, cujo valor mensal é de 121,52 euros, actualizável em função de aumento salarial que venha a ser praticado.

2- Sempre que se verifique impedimento temporário dos titulares do direito ao abono para falhas será o mesmo atribuído aos trabalhadores que os substituam no exercício efectivo das suas funções.

3- Aos trabalhadores que, temporariamente, em regime de substituição ou não, executem o referido no número anterior, é-lhes atribuído o mesmo subsídio na proporção dos dias em que efectivamente tal tenha ocorrido.

## CAPÍTULO XI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Deverão ser observados como feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, Terça-Feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, o Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1 de dezembro, 8 de dezembro, 25 de dezembro e o feriado municipal.

2- Deverá ser ainda considerado como interrupção de actividade autorizada, o dia 24 de dezembro.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores ao serviço do CEFPI têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto na cláusula seguinte.

2- Para além dos 25 dias referidos no número anterior os trabalhadores terão ainda direito a:

a) Um dia de férias adicional no ano em que perfizerem 39 anos de idade;

b) Um dia de férias adicional ao previsto na alínea a) deste número no ano em que perfizerem 49 anos de idade;

c) Um dia de férias adicional ao previsto na alínea b) deste

número no ano em que perfizerem 59 anos de idade;

d) Um dia de férias adicional por cada dez anos de serviço efectivo prestado no CEFPI.

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

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e o CEFPI. Em caso de desacordo, compete ao CEFPI fixar 75 % do período de férias e os restantes 25 % pelo trabalhador.

5- Por acordo entre o CEFPI e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

6- Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o trabalhador gozará sempre, no mínimo, um período de dez dias consecutivos de férias.

7- Por acordo entre o CEFPI e o trabalhador podem ser gozados, para além do gozo de férias a que o trabalhador tenha direito nesse ano, dois dias de férias por mês até um limite de dez dias os quais serão descontados no período de férias a vencer no ano seguinte.

8- Será elaborado um mapa de férias, que o CEFPI afixará nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

9- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço do CEFPI, se nisso tiverem conveniência.

10- O período de férias não gozado por motivos de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2- No ano da admissão 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.

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 usufruí-lo 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.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da entidade empregadora

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do CEFPI determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Modificação das férias por parte do trabalhador**

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2- A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3- Não havendo acordo, o período de férias será gozado em data a designar pelo CEFPI.

4- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até 30 de abril do ano civil subsequente.

5- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, sem prejuízo de, em qualquer caso, dever ser assegurado o gozo efectivo de vinte dias de férias.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

Se o CEFPI obstar com culpa, total ou parcialmente ao gozo das férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, sem prejuízo do direito do trabalhador gozar efectivamente o tempo em falta até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Doença no período de férias**

1- Se durante as férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não contará como tempo de férias.

2- Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar com a maior brevidade possível ao CEFPI o dia do início da doença, bem como o seu termo, e comprová-la nos termos da lei.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Cumulação de férias**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nas alíneas seguintes:

a) Os trabalhadores terão direito a acumular férias de dois anos em caso de tratamento médico.

b) Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até ao máximo de dez dias de férias, vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o CEFPI ou nos casos previstos neste AE.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efectivo, a um período de férias, e respectivo subsídio nos termos do número 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>

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

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal definida de acordo com o estabelecido na cláusula 40.<sup>a</sup> que será pago juntamente com a retribuição do mês de junho, ou, caso o trabalhador pretenda gozar as suas férias em período anterior, proporcionalmente, antes do início do gozo das mesmas.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias**

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Concessão da licença sem retribuição**

1- O CEFPI pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição nos termos dos números 2, 3 e 4 do artigo 317.º do Código do Trabalho.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Efeitos da licença sem retribuição**

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

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

3- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal do CEFPI.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Faltas**

1- No CEFPI, as faltas do pessoal ao trabalho poderão merecer uma das seguintes classificações:

- a) Justificadas;
- b) Injustificadas.

2- As faltas serão classificadas com a observância rigorosa das normas que a seguir se estabelecem.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Faltas justificadas**

1- Só poderão merecer a classificação de justificadas as faltas que o Código do Trabalho considera expressamente como tais.

2- Consideram-se justificadas as faltas seguintes:

a) Por falecimento de pessoas de família, que não podem ultrapassar o estipulado no seguinte quadro:

|                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| Avós                    | 2 dias consecutivos |
| Avós do cônjuge         | 2 dias consecutivos |
| Bisavós                 | 2 dias consecutivos |
| Bisavós do cônjuge      | 2 dias consecutivos |
| Bisnetos                | 2 dias consecutivos |
| Bisnetos do cônjuge     | 2 dias consecutivos |
| Cônjuge (marido/esposa) | 5 dias consecutivos |
| Cunhados                | 2 dias consecutivos |
| Enteados                | 5 dias consecutivos |
| Filhos                  | 5 dias consecutivos |
| Genros/noras            | 5 dias consecutivos |
| Irmãos                  | 2 dias consecutivos |
| Madrasta/padrasto       | 5 dias consecutivos |
| Netos                   | 2 dias consecutivos |

|   |                     |
|---|---------------------|
| Pais  | 5 dias consecutivos |
| Sogros  | 5 dias consecutivos |
| Tios e primos direitos  | Dia do funeral      |
| Pessoa que viva em união de facto ou comunhão de mesa e habitação há mais de 2 anos | 5 dias consecutivos |

Por motivo de casamento, 15 dias seguidos;  
 b) Por motivo de casamento, 15 dias seguidos;  
 c) Por imposição de autoridade judicial, tributária, militar ou policial, por motivo não imputável ao trabalhador;  
 d) As previstas na lei para o trabalhador-estudante, e nos termos aí constantes;

e) Por motivo de candidatura a eleição para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

f) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou enteado menores de 12 anos ou ainda, e em substituição dos progenitores, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência crónica;

g) Por motivo de nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação, até 30 dias consecutivos a seguir ao nascimento;

h) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, em substituição dos progenitores;

i) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível a filho, adoptado ou enteado com idade igual ou superior a 12 anos, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador (cônjuge ou pessoa que vive em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral) até 15 dias por ano, acrescendo um dia por cada filho, enteado ou adoptado além do primeiro;

j) No que respeita à alínea anterior é concedida ao trabalhador a possibilidade de faltar, sem perda de remuneração, o tempo estritamente necessário para consulta médica dos filhos menores, até ao limite anual de três consultas por cada filho. O trabalhador deverá apresentar sempre a respectiva notificação/justificação, onde conste a hora de entrada e saída nos serviços médicos;

k) Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, caso se trate de menores de 12 anos, ou de filho deficiente ou com doença crónica, mas não pode ser exercido, simultaneamente, pelo pai e pela mãe, ou equiparados;

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

m) Por motivo de exercício das suas funções específicas, por parte dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, conforme previsto nas cláusulas 20.<sup>a</sup> a 23.<sup>a</sup> deste AE;

n) Por motivo de exercício das suas funções específicas, por parte dos elementos da comissão de trabalhadores - 25 horas mensais;

o) As faltas dadas pelos trabalhadores que façam parte das direcções das associações sindicais, em exercício da actividade sindical, conforme nos termos previstos nas cláusulas 20.<sup>a</sup> a 22.<sup>a</sup>;

p) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.

3- O disposto nas alíneas *f)*, *h)*, *i)*, *j)*, *k)* e *q)* do número 2 é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa.

4- A justificação das faltas faz-se mediante prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência e declaração de que os outros membros do agregado familiar exercem actividade profissional e não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência.

5- Compete aos trabalhadores faltosos apresentar prova documental bastante da qual, de modo inequívoco, se conclua a justificação das faltas pelos motivos referidos.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador salvo o que a seguir se dispõe.

2- Determinam perda de retribuição as faltas previstas no número 2 do artigo 255.º do Código do Trabalho, a saber:

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

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

c) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo CEFPI;

e) As previstas no artigo 252.º do Código de Trabalho.

3- Também não dão direito a retribuição as faltas previstas nas alíneas *f)*, *g)*, *h)*, *i)* e *k)* do número 2 e da cláusula anterior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Saídas mais cedo

1- As saídas do CEFPI, depois de iniciado o trabalho, por motivos que não sejam da responsabilidade do CEFPI, dependem de prévia autorização da respectiva chefia.

2- A marcação do cartão é obrigatória.

3- Sempre que as chefias entendam não ser de aceitar os motivos invocados para a saída, a sua verificação além de fazer incorrer em falta injustificada, constitui violação ao dever de obediência e é motivo de sanção disciplinar.

4- Os esquecimentos (não marcação do cartão de ponto por motivo imputável ao funcionário), não comunicados por escrito à chefia, equivalem para todos os efeitos, a falta injustificada.

## CAPÍTULO XII

### Condições particulares ou especiais de trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

Rege-se pelo disposto no Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril e no Código do Trabalho.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Todo o trabalhador que frequente qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa de ensino, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) o horário de trabalho deve ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) quando não seja possível a aplicação do disposto na alínea anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa do trabalho para frequência das aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e conta como prestação efectiva de serviço, com a seguinte duração máxima dependendo do período normal do trabalho semanal:

i) 3h00 semanais, para período igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas;

ii) 4h00 semanais, para período igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas;

iii) 5h00 semanais, para período igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas;

iv) 6h00 semanais, para período igual ou superior a 38 horas.

c) poderá faltar justificadamente por motivo da prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

i) no dia da prova e no imediatamente anterior;

ii) no caso de provas em dias seguidos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantos as provas a prestar;

iii) os dias imediatamente anteriores incluem os dias de descanso e feriados;

iv) as faltas aqui previstas não podem exceder 4 dias por disciplina em cada ano lectivo e o direito a faltas só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

d) poderá faltar justificadamente na medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas;

e) tem direito a marcar o período de férias de acordo com as necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento do CEFPI;

f) tem direito a gozar, em cada ano civil, licença sem retribuição com duração de 10 dias úteis seguidos, ou interpolados.

2- Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, considera-se prova de avaliação, o exame, ou outra prova escrita ou oral, bem como a apresentação de trabalhos quando estes o substituam ou complementem e desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

3- Para beneficiar das regalias constantes dos números anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto do CEFPI da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

4- As regalias previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *d)*, *e)* e *f)* do número 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.

5- As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

6- Para efeitos dos números 4 e 5 considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

7- Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

8- No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto, não podendo esta situação ocorrer mais de três vezes.

9- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11- Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se ache habilitado por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12- O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

13- Se o trabalhador frequentar o curso a pedido do CEFPI, este suportará os respectivos custos e concederá ao trabalhador o tempo necessário para a sua preparação e participação, incluindo o tempo de transporte.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### Outras situações de licença

1- Aos trabalhadores do CEFPI é concedida licença, me-

diantes prévia autorização por parte da direcção do CEFPI, para resolução de assuntos de doença, assistência ou similares, mediante justificação, até ao limite de 35 horas anuais.

2- A licença deve ser gozada, interpoladamente, em períodos que não excedam o período normal de trabalho diário.

3- A comunicação das ausências, ao abrigo do disposto no número 1, deve ser efectuada com a antecedência mínima de 24 horas.

4- Os limites da licença, previsto no número 2, podem ser ultrapassados mediante justificação bem fundamentada da situação excepcional que o justifique, carecendo sempre de aprovação da direcção do CEFPI e da coordenação da unidade.

5- As ausências ao serviço efectuadas por trabalhador no âmbito da licença prevista nesta cláusula são consideradas para todos os efeitos como trabalho efectivamente prestado, não determinando perda ou prejuízo de quaisquer direitos.

### CAPÍTULO XIII

#### Regalias sociais

Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço do CEFPI, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data do sinistro ou do diagnóstico da doença profissional ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma carreira, o CEFPI pagará a respectiva diferença.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1 desta cláusula, o CEFPI pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio que, juntamente com a prestação da seguradora, assegure ao trabalhador a remuneração base líquida à data do acidente.

4- A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados no CEFPI, durante o período de incapacidade, para a respectiva carreira.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Apoio financeiro à inscrição e frequência de cursos de formação académica/profissional)

Desde que previamente autorizada, o CEFPI poderá apoiar financeiramente a inscrição e a frequência de cursos de formação académica/profissional por parte dos trabalhadores ao seu serviço, se a iniciativa do trabalhador se revelar de interesse directo para o CEFPI.

### CAPÍTULO XIV

#### Disposições finais transitórias

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- Nos 15 dias seguintes à publicação do AE em *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, as suas partes outorgantes realizarão reunião para constituir a respectiva comissão paritária com competência para interpretar e integrar o presente AE e que funcionará enquanto este estiver em vigor, na qual se procederá à apresentação da identificação e credencial de cada representante (quer efectivo quer suplente) de cada uma das partes, bem como à elaboração e assinatura da respectiva acta de constituição, as quais serão seguidamente depositadas para publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As reuniões de constituição e as de funcionamento da comissão paritária iniciar-se-ão às 14h00 e terão lugar na sede do CEFPI, onde este disponibilizará da parte da manhã, caso lhe seja antecipadamente solicitado, uma sala para a parte sindical proceder à respectiva preparação e/ou contacto com trabalhadores.

3- A elaboração e concretização quer das actas-minuta quer das actas finais dactilografadas da comissão paritária bem como de demais documentos, expediente e diligências necessários à preparação e envio para depósito e publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* das respectivas deliberações são cometidos ao STFPSN.

4- A comissão paritária é integrada por igual número de representantes do CEFPI e do STFPSN, tendo cada um 3 membros efectivos e 3 membros suplentes para substituição de membro(s) efectivo(s) por ausência ou impedimento respectivos, todos eles devidamente credenciados e com indicação da qualidade em que integram a comissão, sendo a sua composição alvo de publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- Os membros da comissão paritária podem ser substituídos pela parte que os nomeou, a todo o tempo, mediante comunicação escrita à outra parte e publicação dessa mesma alteração em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de 2 assessores que não têm direito a voto, sem necessidade de credenciação, devendo a comparência e identificação destes constar da acta da respectiva reunião.

7- A comissão paritária reunirá:

a) ordinariamente, na primeira quarta-feira dos meses de fevereiro, junho e outubro ou, havendo coincidência com dia feriado, no dia útil imediatamente anterior, salvo alteração que seja acordada entre as partes, em princípio, em reunião precedente;

b) extraordinariamente, a requerimento de qualquer das partes em convocatória dirigida à outra, com antecedência mínima de 15 dias, e que conterà a data, hora e a ordem de trabalhos dessa reunião.

8- Em caso de impedimento imprevisto de uma das partes, esta comunicá-lo-á à outra, até 48 horas antes da data da reunião, indicando simultaneamente data e hora alternativas, de entre os 10 dias úteis seguintes ao inicialmente previsto.

9- A ordem de trabalhos de reunião da comissão paritária é, em caso de ordinária, a que tiver sido acordada em reunião anterior e, em caso de extraordinária, a que constar

da comunicação referida na alínea b) do número 7 desta cláusula, sem prejuízo de poder ser aditada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 8 dias face à data da reunião agendada.

10- De cada reunião da comissão paritária será lavrada acta que deverá conter, além das referências habituais, uma súmula que indique as matérias abordadas, a síntese da posição de cada uma das partes e o texto integral das deliberações alcançadas sendo, por fim, lida, aprovada e assinada no final da reunião a que respeita, ficando cada uma das partes com uma cópia assinada.

11- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

12- As deliberações da comissão paritária são tomadas por unanimidade, imediatamente depositadas para publicação e, logo que publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, passam a fazer, para todos os efeitos, parte integrante do presente AE.

13- Cada deliberação da comissão paritária produz efeitos a partir da data em que foi tomada, salvo se outra for expressamente fixada na respectiva deliberação.

14- Na data de deliberação da comissão paritária, o CEFPI emitirá simultaneamente ordem de serviço onde constará o conteúdo e a data de produção de efeitos da mesma, com conhecimento a todos os trabalhadores ao seu serviço.

15- O tempo despendido por trabalhador que esteja ao serviço do CEFPI com deslocação, preparação e presença em reunião da comissão paritária ou na que se realizar na manhã do mesmo dia com os membros da parte sindical nessa comissão será considerado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, na parte que for coincidente com o respectivo horário normal de trabalho.

16- As partes podem acordar, a todo o tempo, e em sede de comissão paritária, alterações às regras de funcionamento desta comissão, as quais terão de constar de acta e deliberação respectivas.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Princípio da maior favorabilidade**

O regime contido neste AE só poderá ser afastado por contrato individual de trabalho desde que neste se consagrem disposições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**Legislação imperativa**

Cada uma das disposições contidas neste AE só poderá ser afastada por legislação que se sobreponha, e enquanto tal ocorrer, ao presente AE.

ANEXO I

**Enquadramento profissional das carreiras, normas de transição e grelha salarial**

Artigo 1.º

**Transição para as novas carreiras**

O trabalhador é integrado na carreira que corresponde às

funções desempenhadas, conforme o disposto nos artigos e quadros deste anexo.

Artigo 2.º

**Data de transição**

A transição dos trabalhadores do CEFPI para os novos níveis de qualificação, carreiras e escalões produz efeitos à data de entrada em vigor do presente AE.

Artigo 3.º

**Princípio geral de transição**

Da transição para as novas carreiras, a que se reporta o quadro I deste anexo, não pode resultar diminuição da remuneração do trabalhador.

Artigo 4.º

**Enquadramento remuneratório**

O trabalhador transita para escalão da nova carreira profissional a que corresponda remuneração igual à que actualmente auferir ou, caso não haja essa coincidência, para aquele que tenha remuneração imediatamente superior.

Artigo 5.º

**Grelha salarial**

A grelha salarial para o ano 2018, com efeitos a 1 de janeiro do mesmo ano, é a que consta do quadro II.

**Quadro I**

**Enquadramento profissional das carreiras**

| Grupo profissional | Nível de qualificações             | Carreira                      | Conteúdo funcional geral   | Habilitações  |
|--------------------|------------------------------------|-------------------------------|--|---|
| 1                  | Quadro superior                    | Técnico superior              | Funções de natureza científico-tecnológica respeitantes aos diversos campos de actividades, nomeadamente de organização, investigação, planeamento, programação, metodologia e auditoria | Licenciatura adequada à natureza das funções a exercer e/ou certificação adequada |
|                    |                                    | Técnico superior de formação  | Funções de desenvolvimento e aplicação de métodos e processos de natureza científico-tecnológica específica e/ou de natureza técnico-pedagógica  |   |
| 2                  | Quadro médio                       | Técnico especializado         | Funções de desenvolvimento e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, com responsabilidades enquadradas em planificações superiormente estabelecidas                        | 12.º ano de escolaridade com formação técnica complementar                        |
|                    |                                    | Técnico de formação           | Funções de desenvolvimento e aplicação de métodos e processos de natureza técnico-pedagógica com responsabilidades enquadradas em planificações superiormente estabelecidas              | 12.º ano de escolaridade (com formação pedagógica, se exigível)                   |
| 3                  | Profissional altamente qualificado | Técnico altamente qualificado | Funções de natureza administrativa e técnico-profissional com base no conhecimento ou adaptação de métodos e processos enquadrados em directivas gerais fixadas superiormente            | 12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente                               |
| 4                  | Profissional qualificado           | Técnico qualificado           | Funções de conteúdo simples ou técnico-profissional, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, exigindo capacidades específicas e/ou a nível técnico                       | Até ao 12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente                        |

**Quadro II****Grelha salarial****Centro de educação e formação profissional integrada  
Tabela salarial - 2018**

| Grupo prof. | Nível de qualificação              | Carreira                   | Posição remuneratória |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
|-------------|------------------------------------|----------------------------|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|             |                                    |                            | 1.º                   | 2.º        | 3.º        | 4.º        | 5.º        | 6.º        | 7.º        | 8.º        | 9.º        | 10.º       | 11.º       | 12.º       | 13.º       | 14.º       |
| 1           | Quadro superior                    | Técnico superior           | 1 393,82 €            | 1 528,43 € | 1 659,86 € | 1 804,95 € | 1 902,41 € | 2 057,97 € | 2 127,82 € | 2 300,52 € | 2 404,65 € | 2 542,76 € | 2 631,33 € | 2 758,96 € | 2 913,57 € | 3 188,50 € |
|             |                                    | Técnico superior formação  |                       |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| 2           | Quadro médio                       | Técnico especializado      | 1 048,09 €            | 1 133,49 € | 1 191,27 € | 1 287,78 € | 1 384,29 € | 1 481,76 € | 1 626,21 € | 1 706,53 € | 1 803,04 € | 1 892,89 € | 1 993,21 € | 2 152,90 € | 2 312,90 € | 2 451,32 € |
|             |                                    | Técnico formação           |                       |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |            |
| 3           | Profissional altamente qualificado | Téc. altamente qualificado | 772,52 €              | 798,87 €   | 830,62 €   | 861,41 €   | 889,03 €   | 918,24 €   | 963,32 €   | 997,29 €   | 1 057,89 € | 1 111,90 € | 1 145,00 € | 1 179,00 € | 1 215,00 € | 1 251,00 € |
| 4           | Profissional qualificado           | Técnico qualificado        | 645,02 €              | 683,72 €   | 724,74 €   | 768,23 €   | 814,32 €   | 863,18 €   | 914,97 €   | 969,87 €   | 1 028,06 € | 1 089,75 € |            |            |            |            |

**SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO****A- Articulado****Artigo 1.º****Objectivos do sistema**

1- O sistema de avaliação do desempenho visa:

a) Contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço e para a promoção da formação e motivação profissionais e desenvolvimento de competências de todos os trabalhadores;

b) Permitir ao CEFPI reconhecer o desempenho individual dos seus trabalhadores, em certo período de tempo, com base num conhecimento sistemático e o mais possível objectivo da sua actuação na relação de trabalho;

c) Facilitar às chefias um instrumento de gestão dos seus recursos humanos, dotando-as com a possibilidade de tomada de decisão em bases informativas mais objectivas e reconhecidas por todos os agentes intervenientes;

d) Permitir detectar potencialidades de evolução profissional dos trabalhadores, as suas capacidades de adaptação a novas situações profissionais e eventuais necessidades de formação;

e) Melhorar a comunicação entre chefias e subordinados, designadamente através da determinação conjunta de factores críticos de sucesso para um bom desempenho organizacional;

f) Prosseguir uma política salarial motivadora pelo reconhecimento do bom desempenho e que fundamente a progressão e a promoção na carreira profissional.

**Artigo 2.º****Âmbito de aplicação**

O sistema de avaliação de desempenho é aplicável a todos os trabalhadores com funções de execução e chefia, incluindo os contratados a termo desde que estejam a exercer a

função há mais de 6 meses, integrados nas diversas carreiras do quadro de pessoal do CEFPI.

**Artigo 3.º****Periodicidade**

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter anual.

2- A avaliação respeita ao desempenho do ano civil anterior.

**Artigo 4.º****Factores de avaliação**

A avaliação de desempenho dos trabalhadores ao serviço do CEFPI incide sobre os factores constantes de «D - Grelha de avaliação» integrante deste anexo.

**Artigo 5.º****Avaliação final**

1- A avaliação de cada um dos factores do sistema de avaliação de desempenho é feita numa escala de 1 a 5.

2- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais globais, obtida pela média aritmética dos factores, nos seguintes termos:

a) Desempenho Excelente, correspondendo a uma avaliação final entre 4 a 5 valores;

b) Desempenho Bom, correspondendo a uma avaliação final entre 3 e 3,999 valores;

c) Desempenho Adequado, correspondendo a uma avaliação final entre 2 e 2,999 valores;

d) Desempenho Insuficiente, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999 valores.

**Artigo 6.º****Competência para avaliar**

1- A avaliação de desempenho é assumida pelo titular que chefia e/ou coordena o posto de trabalho (chefia imediata) detendo o coordenador respectivo a responsabilidade de co-

ordenar todas as fases de desenvolvimento do processo.

2- Os superiores hierárquicos referidos no ponto anterior terão competência para apreciar desde que, durante o período a que reporta o processo de avaliação (anualmente), reúnam, no total, um contacto funcional com o apreciado igual ou superior à metade desse período.

3- Quando, no decurso do período a que se refere a avaliação, se verifique alteração de avaliadores ou mudança de funções do avaliado, serão competentes para realizar a avaliação de desempenho os avaliadores que, no decurso do período referido, reúnam um tempo total de contacto funcional com o avaliado igual ou superior à metade daquele período (6 meses).

4- Caso se verifique a impossibilidade de cumprimento das regras anteriormente enunciadas, a competência para avaliar caberá por inteiro ao superior hierárquico imediato do trabalhador a avaliar, desde que tenha tido com ele um contacto funcional igual ou superior à metade do período a que a avaliação se refere (6 meses).

#### Artigo 7.º

##### Competências do director do CEFPI

No sistema de avaliação de desempenho, compete ao director do CEFPI, nomeadamente:

- a) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual, de acordo com os princípios e regras definidos no presente AE;
- b) Decidir das reclamações dos avaliados, após o parecer da comissão paritária caso este exista;
- c) Homologar as avaliações anuais, até ao fim do mês de março;
- d) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho.

#### Artigo 8.º

##### Reclamação e recurso

1- Pode o trabalhador apresentar reclamação junto do director do CEFPI, caso não concorde com a avaliação tida, em requerimento devidamente fundamentado, nos primeiros 10 dias úteis após conhecimento da avaliação.

2- Ou, requerer junto do director do CEFPI a apreciação da comissão paritária, sendo que esta tem 10 dias úteis para se pronunciar, dando a conhecer o seu parecer ao avaliado e ao director do CEFPI.

3- Depois de tomar conhecimento da apreciação da comissão paritária, o avaliado tem 10 dias úteis para apresentar reclamação junto do director do CEFPI.

4- Caso o avaliado não opte por requerer a apreciação da comissão paritária, pode o director do CEFPI requerer a mesma apreciação.

5- A decisão do director do CEFPI é proferida no prazo de 5 dias úteis ou, no caso de ter requerido a apreciação da comissão paritária, de 15 dias úteis.

6- Nos 10 dias úteis posteriores ao seu conhecimento da decisão do director do CEFPI, o avaliado pode dela reclamar junto do conselho de administração do CEFPI.

7- O conselho de administração do CEFPI proferirá a sua decisão na sua reunião imediatamente posterior à data desta reclamação, e sempre até à última semana do mês de abril do mesmo ano.

#### Artigo 9.º

##### Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária com competência consultiva para apreciar as avaliações, por solicitação escrita e fundamentada do avaliado ou do director do CEFPI.

2- A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da direcção do CEFPI, designados pelo respectivo director, e dois representantes dos trabalhadores, por estes eleitos, de 2 em 2 anos, no mês de outubro.

3- A comissão paritária da avaliação pode solicitar, por escrito, a avaliadores e avaliados, os elementos que julgar convenientes, entre os quais relatório de avaliação.

#### Artigo 10.º

##### Procedimentos e calendarização

1- Até final do mês de janeiro de cada ano é feita a avaliação em relação ao ano anterior, pelo respectivo avaliador, em reunião individual.

2- Até final do mês de março de cada ano deverão estar concluídos todos os procedimentos sobre reclamação e audição da comissão paritária.

3- Até final do mês de abril, as avaliações são homologadas e dadas a conhecer a cada avaliado, individualmente.

#### Artigo 11.º

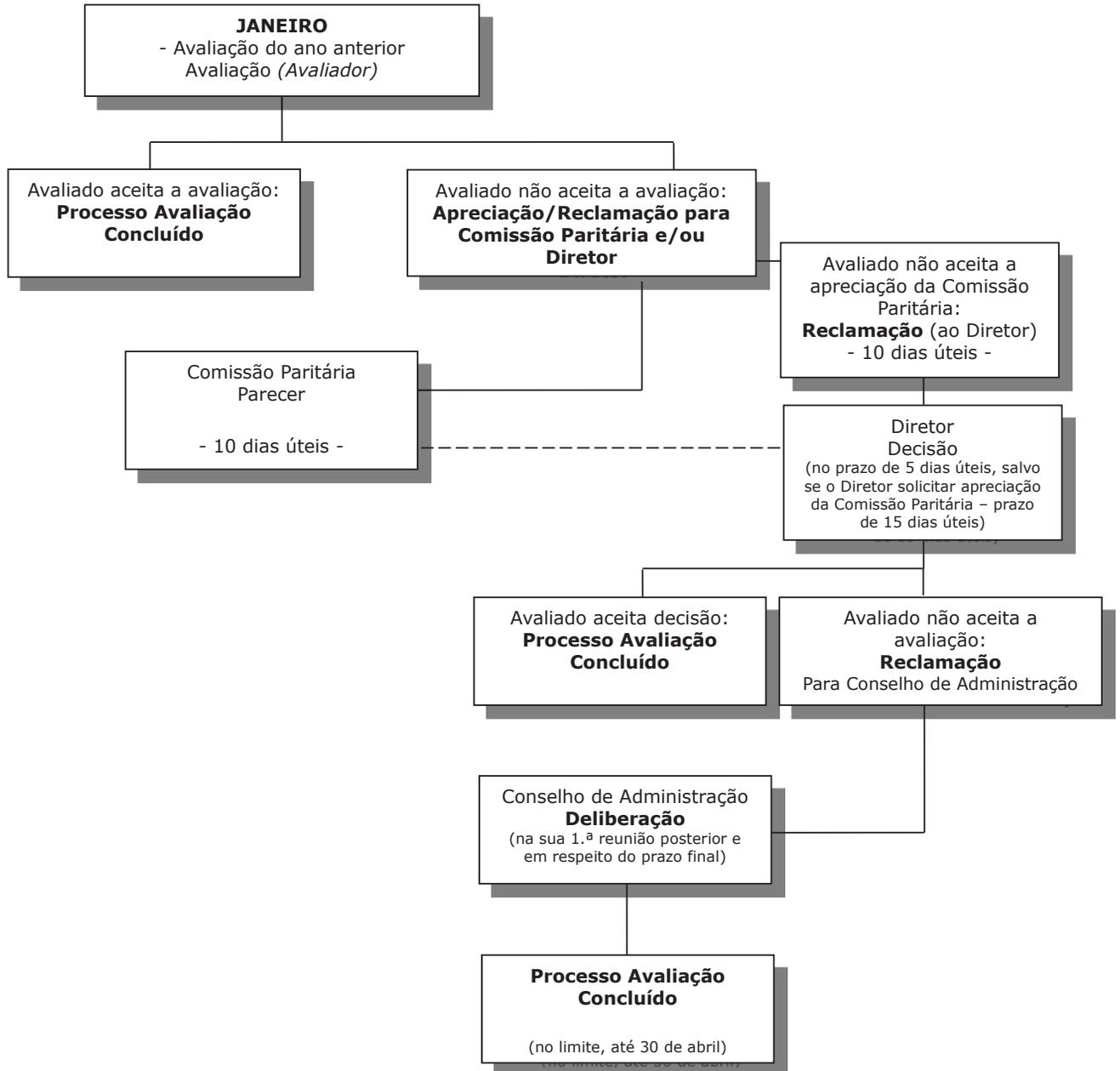
##### Confidencialidade

1- O processo da avaliação do desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respectivo processo individual.

2- Todos os intervenientes no processo, excepto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é divulgado no CEFPI o resultado global da avaliação contendo o número das menções qualitativas atribuídas por grupo profissional.

**B- Fluxograma**



**C- Documentos de suporte números 1 a 7**

Documento 1 - Folha de rosto

**QUADROS SUPERIORES E QUADROS MÉDIOS  
(ou)  
PROFISSIONAIS ALTAMENTE QUALIFICADOS  
(ou)  
PROFISSIONAIS QUALIFICADOS**

Período a que respeita a avaliação: De \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

A \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

AValiação: \_\_\_\_\_

NOME DO AVALIADO: \_\_\_\_\_

CARREIRA: \_\_\_\_\_

NOME DO AVALIADOR: \_\_\_\_\_

**Documento 2 - Acta da reunião (Inicial)**

Em reunião realizada ..... (local), em ..... /...../..... (data),  
entre ..... (nome) - avaliador e  
..... (nome) - avaliado, o  
primeiro deu a conhecer ao segundo a grelha de avaliação estabelecida em «D - Grelha de Avaliação» do Anexo III do AE.

Ficou acordado que a respetiva avaliação irá incidir sobre todos os factores previstos e acordados na grelha de avaliação.

Nesta data foram facultadas ao avaliado fotocópias:

- a) Da presente ata, após respectiva assinatura pelo avaliador e pelo avaliado;
- b) Da grelha de avaliação estabelecida em «A - Grelha de Avaliação» do anexo III do AE;
- c) E da grelha de avaliação acordada entre avaliado e avaliador.

O avaliador

.....

O avaliado

.....

**Documento 3 - Acta de reunião (Avaliação atribuída)**

Em reunião realizada ..... (local), em ..... /...../..... (data),  
entre ..... (nome) - avaliador e

..... (nome) - avaliado, o primeiro deu a conhecer ao segundo a avaliação atribuída: .....

O Avaliado é informado que caso não concorde com a avaliação que lhe foi atribuída poderá dela reclamar, nos termos de «A - Articulado» do Anexo III do AE e, nomeadamente, do seu art.º 8.º

Nesta data foram facultadas ao avaliado fotocópias:

- 2- a) Da presente ata, após respetiva assinatura pelo avaliador e pelo avaliado;
- 3- b) Da grelha de avaliação estabelecida em «D - Grelha de Avaliação» do anexo III do AE; e,
- 4- c) Da grelha de avaliação acordada entre avaliado e avaliador.

O avaliador

.....

O avaliado

.....

### Documento 4 - Grelha de avaliação

#### AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

| NOME:  |  |   |   |  |  |  | Factores Avaliação | Pontuação |
|--|--|---|---|--|--|--|--------------------|-----------|
| FACTORES   | 1  | 2   | 3   | 4  | 5  |  |                    |           |
| 1<br><b>QUALIDADE DE TRABALHO</b><br><small>(avalia a perfeição do trabalho realizado, em conta a frequência e gravidade dos</small>   | erros e imperfeições e   | trabalho com erros, exigido e correções   | trabalho que satisfaz sem   | trabalho que bastante pela revelad   | trabalho que se pelo sua qualidade e de execução   |  |                    |           |
| 2<br><b>QUANTIDADE DE TRABALHO</b><br><small>(avalia a rapidez de execução das distribuídas sem prejuízo da</small>  | trabalho com atrasos prejudicam o funcionamento do serviço                           | dificuldade em realizar tarefas nos   | executa as tarefas prazo  | rapidez e oportunidade execução das  | grande rapidez de execução sem detrimento da   |  |                    |           |
| 3<br><b>CONHECIMENTOS</b><br><small>(avalia os conhecimentos teóricos e práticos relacionados com as exigências da</small>   | conhecimentos profissionais com prejuízo para o                                      | conhecimentos profissionais com   | conhecimentos profissionais às exigências funcionamento normal do serviço | conhecimentos profissionais habilitam a resolução de problemas de complexidade                         | conhecimentos profissionais profundos actualizados ultrapassam em regra exigências do  |  |                    |           |
| 4<br><b>ADAPTAÇÃO PROFISSIONAL</b><br><small>(avalia a facilidade de ajustamento a tarefas e</small>   | resistência à mudança muita dificuldade adaptação a novas e                          | dificuldade de adaptação novas tarefas e  | adaptação que satisfaz novas tarefas e                                    | boa adaptação a tarefas e  | excepcional adaptação mudança e à superação de dificuldade   |  |                    |           |
| 5<br><b>APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL</b><br><small>(avalia o interesse demonstrado em melhorar os conhecimentos profissionais e em corrigir defeitos e pontos fracos)</small>  | Desinteresse em novos conhecimentos e em melhorar a qualidade trabalho               | algum interesse, esporádico e frequente, em novos conhecimentos e aperfeiçoar o seu trabalho    | interesse em aumentar seus conhecimentos e aperfeiçoar o seu trabalho     | revela muito interesse melhorar os seus conhecimentos e em aperfeiçoar o seu trabalho, receptivo às    | interesse metódico sistemático em melhorar os conhecimentos profissionais a qualidade do trabalho, activo.   |  |                    |           |
| 6<br><b>INICIATIVA (se aplicável)</b><br><small>(avalia a facilidade de procurar soluções para problemas independentemente da intervenção do superior hierárquico)</small>   | não toma iniciativa  | toma a iniciativa muito esporadicament  | toma a iniciativa apresentando aceitáveis                                 | perante situações que a mera rotina resolve sempre os problemas de acertada sem necessidade orientação | age com independência e discernimento encontrando as soluções para cada  |  |                    |           |
| 7<br><b>CRIATIVIDADE (se aplicável)</b><br><small>(avalia o esforço demonstrado para criar ou novos métodos, novas soluções, tendo em conta adequação ao objetivo e à complexidade)</small>  | não se esforça por ou criar novos métodos ou, quando o faz, as apresentadas são e ou | faz alguns esforços, nem sempre da forma mais adequad   | esforça-se por criar métodos  | esforça-se por criar desenvolver novos apresentando normalmente adequadas oportuna                     | muito criativo, sugestões são adequadas oportuna   |  |                    |           |
| 8<br><b>RESPONSABILIDADE</b><br><small>(avalia a capacidade de prever, julgar e assumir consequências dos</small>  | não prevê nem assume consequências dos actos   | nem sempre avalia consequências dos actos, mas é capaz de assumi                                | pondera e normalmente as consequências dos actos                          | revela ponderação em todos os actos que pratica e assume a responsabilidade                            | revela elevada ponderação nos actos que pratica assumindo integralmente e por iniciativa própria a responsabilidade pelos mesmos, corrigindo-os se necessário. |  |                    |           |
| 9<br><b>ESPÍRITO DE EQUIPA</b><br><small>(avalia a facilidade de integração e cooperação em trabalho de</small>  | nunca coopera com o grupo individualiza sempre o trabalho                            | integra-se com no trabalho em   | integra-se no grupo e coopera   | integra-se facilmente e esforça-se por cooperar trabalho de grupo                                      | integra-se facilmente no grupo intervindo com eficiência no desenvolvimento trabalhos  |  |                    |           |
| 10<br><b>CAPACIDADE PARA DIRIGIR (se aplicável)</b><br><small>(avalia a capacidade manifestada para programar, e controlar eficazmente as tarefas dos subordinados na sua dependência funcional, face aos recursos existentes)</small> | programação e controlo deficiente  | programação e coordenação das acções nem adequadas. Os existentes são, por vezes, aproveitados. | adequada programação coordenação das                                      | programa, orienta e controla as acções forma adequada, aproveitamento dos recursos                     | excelente programação, e controle das acções, aproveitamento dos existentes. Promove o desenvolvimento de competências dos colaboradores.                      |  |                    |           |

Preencher e entregar ao

Assinatura do \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_  
Assinatura do \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_

**Documento 5 - Grelha de avaliação acordada**  
**(Entre avaliador e avaliado, nos termos do documento 2)**

Fundamentação da avaliação realizada:

Identificação de necessidades de formação:

Outros itens/informações relevantes:

Anexos:

AVALIADO \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

O AVALIADOR \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**Documento 6 - Decisão do director do CEFPI**

.....(Nome), Director do CEFPI,  
tendo ponderado todos os elementos do processo de avaliação do Avaliado .....  
..... (Nome), ..... (Carreira Profissional),  
- Avaliação (seus vários documentos), Reclamação e Parecer da Comissão Paritária (caso tenha sido requerido), os quais  
se anexam - , entendendo que deverá ser atribuída a avaliação de ..... , pelos seguintes  
fundamentos:

O Avaliado é informado que caso não concorde com a avaliação que aqui lhe foi atribuída poderá dela reclamar, nos termos de «A - Articulado» do Anexo III do AE e, nomeadamente, do seu art.º 8.º

Nesta data, foram facultadas ao avaliado fotocópias da presente Decisão e do Parecer da Comissão Paritária (caso este tenha sido requerido).

O Director \_\_\_\_\_ / /

O Avaliado \_\_\_\_\_ / /

**Documento 7 – Decisão do conselho de administração do CEFPI**

..... (Nome) - Avaliador de .....  
..... (Nome) - Avaliado, ..... (Carreira Profissional), comunica ao Avaliado a decisão proferida em sede de reclamação de avaliação.

Conforme extracto de Acta do Conselho de Administração do CEFPI realizada em \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ , em anexo, deverá ser atribuída a avaliação de .....

Nesta data, foi facultada ao avaliado fotocópia assinada da presente comunicação bem como do extracto da Acta do Conselho de Administração.

O Avaliador \_\_\_\_\_ / /

O Avaliado \_\_\_\_\_ / /

Porto, 6 de fevereiro de 2018.

Pelo Centro de Educação e Formação Profissional Integrada - CEFPI:

*Domingos da Anunciação Araújo*, representante.

*Mário Alexandre Pinto Coelho*, representante.

*Alfredo António Neves*, representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN):

*Aurora Maria Ferreira Gomes*, mandatário/a.

Pela FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais:

*Orlando Sérgio Machado Gonçalves*, mandatário/a.

Sindicatos filiados nesta federação:

- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte;

- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro;

- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autônomas;

- Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro.

Depositado em 7 de março de 2018, a fl. 46 do livro n.º 12, com o n.º 26/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2016 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2017.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito e área**

1- O presente AE aplica-se em território nacional à empresa Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que

a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 61.<sup>a</sup> (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora nas embarcações a operar no rio Douro e seus afluentes em atividades marítimo-turísticas e em atividades hoteleiras em terra, bem como em atividades administrativas e comerciais de apoio.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3 a 8- (*Mantém a redação em vigor*).

Cláusula 24.<sup>a</sup>

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

1- Por acordo escrito podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos.

2- Podem ainda ser isentos de horário de trabalho, durante a época de maior atividade e por períodos variáveis, os trabalhadores de outras categorias profissionais que deem o seu acordo por escrito.

3- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho em dias úteis.

4- O pagamento da retribuição adicional é devido por períodos não inferiores a um mês, devendo a empresa informar o trabalhador com 30 dias de antecedência da data de termo da isenção ou da sua eventual renovação.

5- A isenção do horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE.

6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 46.<sup>a</sup>

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Subsídio por isenção de horário de trabalho**

1- Em operação, o desempenho das funções de mestre, de maquinista prático, de marinheiro e de diretor de cruzeiro, será sempre efetuada em regime de isenção de horário de trabalho, pelo que estes trabalhadores têm direito a um subsídio não inferior a 25 % da sua retribuição base mensal.

2- O subsídio de IHT previsto no número anterior será garantido durante, pelo menos, seis meses por ano ou pelo período de duração do contrato, se inferior.

3- Os trabalhadores integrados nos outros níveis do enquadramento profissional que, em contrato individual de trabalho, acordem com a empresa a prestação de trabalho em regime de IHT, têm também direito a um subsídio não inferior a 25 % da sua retribuição base mensal.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores administrativos, comerciais ou de hotelaria e os trabalhadores marítimos quando prestam serviço em embarcações que operam sem serviço de catering a bordo, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 6,75 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a empresa forneça refeição completa ao trabalhador não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Alimentação a bordo**

1- A alimentação é igual para todos os tripulantes, é fornecida na embarcação com serviço de catering em conformidade com as disposições legais e tem como valor de referência 10 € diários.

2- Quando a empresa, em operação com serviço de catering a bordo, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

|                      |         |
|----------------------|---------|
| Pequeno-almoço ..... | 3,15 €; |
| Almoço/jantar .....  | 9,35 €; |
| Ceia .....           | 3,15 €. |

3- Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8 horas, às 12 horas, às 19 horas ou às 00 horas, não têm direito ao pagamento, respetivamente, do pequeno-almoço, do almoço, do jantar ou da ceia.

4- Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, a empresa obriga-se a fornecer refeição á hora mais próxima possível daquele período.

5- No período das suas férias, em dias de descanso semanal e feriados gozados, os trabalhadores não têm direito a alimentação.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Prémio de conhecimento de línguas**

1- Os trabalhadores de hotelaria de terra que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros nos contactos com os clientes, têm direito a um prémio no valor de 48,5 € mensais, por cada idioma utilizado, no máximo de três.

2- O prémio de conhecimento de línguas estrangeiras só é devido se esse conhecimento for certificado por escola hoteleira ou estabelecimento escolar reconhecido pela empresa.

ANEXO I

**Definição de funções**

.....  
D - Área gestão, administrativa, comercial e manutenção  
.....

*Trabalhador agrícola e pecuário* - É o trabalhador que sob orientação da entidade empregadora executa todos os trabalhos dentro da exploração agrícola, pecuária e avícola, nomeadamente cargas, descargas, cavas, descavas, plantações de hortícolas, de árvores e de plantas, colheitas, limpeza e desinfeção das instalações e alimentação de animais.

ANEXO II

**Carreiras profissionais**

.....  
Artigo 4.º

**Promoções e progressões**

1 a 6- (*Mantém a redação em vigor*).

7- No caso dos trabalhadores contratados a termo resolutivo, a contagem do tempo de permanência terá em conta a soma dos tempos de duração dos contratos ao serviço da empresa nos anos anteriores.

## ANEXO III

**Tabelas de retribuições base mensais para 2018**

A - Área marítima e hotelaria de bordo

Tabela I - Aplicável a embarcações de qualquer tipo, com lotação superior a 25 passageiros, quando em cruzeiros com duração igual ou superior a um dia e serviço de catering a bordo.

A vigorar de 1 de março de 2018 a 28 de fevereiro de 2019

| Níveis | Categorias profissionais   | Escalaões salariais |        |        |          |          |          |          |
|--------|--|---------------------|--------|--------|----------|----------|----------|----------|
|        |  | A                   | B      | C      | D        | E        | F        | G        |
| I      | Mestre tráfego local<br>Diretor cruzeiro II  | 934,00              | 963,00 | 992,00 | 1 022,00 | 1 053,00 | 1 085,00 | 1 118,00 |
| II     | Chefe cozinha<br>Diretor cruzeiro I<br>Maquinista prático 1. <sup>a</sup>  | 893,00              | 920,00 | 948,00 | 977,00   | 1 007,00 | 1 038,00 | 1 070,00 |
| III    | Assistente bordo II<br>Assistente diretor cruzeiro II<br>Camaroteiro chefe<br>Chefe sala<br>Cozinheiro 1. <sup>a</sup><br>Maquinista prático 2. <sup>a</sup>   | 868,00              | 895,00 | 922,00 | 950,00   | 979,00   | 1 009,00 | 1 040,00 |
| IV     | Assistente bordo I<br>Assistente diretor cruzeiro I<br>Cozinheiro 2. <sup>a</sup><br>Empregado bar 1. <sup>a</sup><br>Empregado mesa 1. <sup>a</sup><br>Maquinista prático 3. <sup>a</sup><br>Rececionista | 827,00              | 852,00 | 878,00 | 905,00   | 933,00   | 961,00   | 990,00   |
| V      | Ajudante maquinista<br>Marinheiro TL   | 735,00              | 758,00 | 781,00 | 805,00   | 830,00   | 855,00   | 881,00   |
| VI     | Ajudante cozinha<br>Camaroteiro<br>Cozinheiro 3. <sup>a</sup><br>Empregado bar 2. <sup>a</sup><br>Empregado mesa 2. <sup>a</sup><br>Marinheiro 2. <sup>a</sup> TL  | 708,00              | 730,00 | 752,00 | 775,00   | 799,00   | 823,00   | 848,00   |
| VII    | Ajudante de bar<br>Guia de bordo<br>Vigia  | 668,00              | 689,00 | 710,00 | 732,00   | 754,00   | 777,00   | 801,00   |
| VIII   | Copeiro  | 602,00              | 621,00 | 640,00 | 660,00   | 680,00   | 701,00   | 723,00   |

Tabela II - Aplicável a embarcações com qualquer tipo de lotação, em cruzeiros locais

A vigorar de 1 de março de 2018 a 28 de fevereiro de 2019

| Níveis | Categorias profissionais  | Escalaões salariais |        |        |        |        |        |        |
|--------|---|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|        |   | A                   | B      | C      | D      | E      | F      | G      |
| I      | Mestre tráfego local<br>Skipper   | 805,00              | 830,00 | 855,00 | 881,00 | 908,00 | 936,00 | 965,00 |
| II     | Maquinista prático 1. <sup>a</sup>  | 771,00              | 795,00 | 819,00 | 844,00 | 870,00 | 897,00 | 924,00 |
| III    | Assistente bordo II<br>Cozinheiro 1. <sup>a</sup><br>Maquinista prático 2. <sup>a</sup>   | 753,00              | 776,00 | 800,00 | 824,00 | 849,00 | 875,00 | 902,00 |
| IV     | Assistente bordo I<br>Cozinheiro 2. <sup>a</sup><br>Empregado bar 1. <sup>a</sup><br>Empregado mesa 2. <sup>a</sup><br>Maquinista prático 3. <sup>a</sup> | 742,00              | 765,00 | 788,00 | 812,00 | 837,00 | 863,00 | 889,00 |

|     |  |        |        |        |        |        |        |        |
|-----|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| V   | Ajudante maquinista<br>Marinheiro TL   | 676,00 | 697,00 | 718,00 | 740,00 | 763,00 | 786,00 | 810,00 |
| VI  | Ajudante cozinha<br>Cozinheiro 3. <sup>a</sup><br>Empregado bar 2. <sup>a</sup><br>Empregado mesa 2. <sup>a</sup><br>Marinheiro 2. <sup>a</sup> TL | 612,00 | 631,00 | 650,00 | 670,00 | 691,00 | 712,00 | 734,00 |
| VII | Ajudante de bar<br>Guia de bordo<br>Vigia  | 582,00 | 600,00 | 618,00 | 637,00 | 657,00 | 677,00 | 698,00 |

Nota: Os trabalhadores inseridos na tabela II que prestem ocasionalmente serviço nas embarcações a quem se aplica a tabela I, têm direito, nesses dias, ao acréscimo salarial correspondente.

B- Área de gestão, administrativa e comercial

A vigorar de 1 de março de 2018 a 28 de fevereiro de 2019

| Níveis | Categorias profissionais  | Escalaões salariais |          |          |          |          |          |          |
|--------|---|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|        |   | A                   | B        | C        | D        | E        | F        | G        |
| I      | Director II   | 1 605,00            | 1 654,00 | 1 704,00 | 1 756,00 | 1 809,00 | 1 864,00 | 1 920,00 |
| II     | Chefe de serviços II<br>Director I<br>Técnico oficial de contas   | 1 028,00            | 1 059,00 | 1 091,00 | 1 124,00 | 1 158,00 | 1 193,00 | 1 229,00 |
| III    | Assessor direcção II<br>Chefe de serviços I<br>Promotor comercial II<br>Técnico administrativo III<br>Técnico informática III<br>Técnico operacional III    | 901,00              | 929,00   | 957,00   | 986,00   | 1 016,00 | 1 047,00 | 1 079,00 |
| IV     | Assessor direcção I<br>Promotor comercial I<br>Secretário II<br>Técnico administrativo II<br>Técnico informática II<br>Técnico operacional II               | 837,00              | 863,00   | 889,00   | 916,00   | 944,00   | 973,00   | 1 003,00 |
| V      | Secretário I<br>Técnico administrativo I<br>Técnico informática I<br>Técnico operacional I  | 771,00              | 795,00   | 819,00   | 844,00   | 870,00   | 897,00   | 924,00   |
| VI     | Assistente administrativo II<br>Assistente operacional II<br>Motorista II<br>Telefonista/Recepcionista II   | 711,00              | 733,00   | 755,00   | 778,00   | 802,00   | 827,00   | 852,00   |
| VII    | Assistente administrativo I<br>Assistente operacional I<br>Auxiliar administrativo II<br>Empregado limpeza II<br>Motorista I<br>Telefonista/Recepcionista I | 612,00              | 631,00   | 650,00   | 670,00   | 691,00   | 712,00   | 734,00   |
| VIII   | Auxiliar administrativo I<br>Empregado limpeza<br>Trabalhador agrícola/Pecuário   | 590,00              | 608,00   | 627,00   | 646,00   | 666,00   | 686,00   | 707,00   |
| IX     | Vendedor de cruzeiros*  | 580,00              | 598,00   | 616,00   | 635,00   | 655,00   | 675,00   | 696,00   |

\* À retribuição base mensal acresce comissões de vendas.

C - Área de hotelaria de terra

A vigorar de 1 de março de 2018 a 28 de fevereiro de 2019

| Níveis | Categorias profissionais   | Escalaões salariais |        |        |        |        |          |          |
|--------|--|---------------------|--------|--------|--------|--------|----------|----------|
|        |  | A                   | B      | C      | D      | E      | F        | G        |
| I      | Chefe de receção<br>Chefe de cozinha   | 868,00              | 895,00 | 922,00 | 950,00 | 979,00 | 1 009,00 | 1 040,00 |
| II     | Cozinheiro 1. <sup>a</sup>   | 759,00              | 782,00 | 806,00 | 831,00 | 856,00 | 882,00   | 909,00   |
| III    | Empregado de mesa principal<br>Rececionista principal  | 678,00              | 699,00 | 720,00 | 742,00 | 765,00 | 788,00   | 812,00   |
| IV     | Empregado de mesa 1. <sup>a</sup><br>Rececionista 1. <sup>a</sup><br>Cozinheiro 2. <sup>a</sup>  | 658,00              | 678,00 | 699,00 | 720,00 | 742,00 | 765,00   | 788,00   |
| V      | Ajudante de cozinha<br>Camareira/Empregada de quartos<br>Empregado de mesa 2. <sup>a</sup><br>Porteiro/Trintanário<br>Rececionista 2. <sup>a</sup> | 603,00              | 622,00 | 641,00 | 661,00 | 681,00 | 702,00   | 724,00   |
| VI     | Bagageiro  | 580,00              | 598,00 | 616,00 | 635,00 | 655,00 | 675,00   | 696,00   |

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 80 trabalhadores.

Porto, 25 de janeiro de 2018.

Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.<sup>da</sup>:

*Licinia Maria Correia Leite*, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de março de 2018, a fl. 45 do livro n.º 12, com o n.º 24/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**DECISÕES ARBITRAIS**

...

**AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS**

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços - Alteração**

Alteração aprovada em 24 de novembro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2017.

#### TÍTULO I

#### **Princípios gerais**

##### CAPÍTULO I

#### **Natureza**

##### Artigo 1.º

#### **Denominação**

O SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços, é a organização sindical que representa os trabalhadores que a ele aderirem e que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua atividade, ou que prestem serviços, por conta de outrem, designadamente em empresas dos sectores postal, logística, telecomunicações, media, gráfico, call centers, trabalho temporário e segurança privada.

##### Artigo 2.º

#### **Âmbito e sede**

1- O SINDETELCO exerce a sua atividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa, na Rua Conde de Redondo n.º 60 B, 1150-108 Lisboa.

2- O SINDETELCO dispõe das delegações previstas nestes estatutos e poderá ainda criar outras através de proposta do secretariado nacional dirigida ao conselho geral.

##### CAPÍTULO II

#### **Objecto**

##### Artigo 3.º

#### **Fins**

O SINDETELCO tem por fins:

1- Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

*a)* Intervindo em todos os problemas que afetem os trabalhadores no âmbito do sindicato, defendendo sempre a liberdade e direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;

*b)* Desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e cultural;

*c)* Promovendo a formação político-sindical dos seus as-

sociados, contribuindo, assim, para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;

d) Exigindo dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa, mais fraterna e solidária;

e) Defender o direito ao trabalho e à estabilidade no emprego.

2- Lutar com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

3- O SINDETELCO, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na UGT - União Geral dos Trabalhadores e na UGC - União Geral de Consumidores.

4- O SINDETELCO, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na UNI- Union Network International e pedirá, nos termos estatutários, a sua filiação noutras organizações sindicais internacionais do sector.

5- O SINDETELCO, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na AAR - Associação Agostinho Roseta.

#### Artigo 4.º

##### Competências

1- O SINDETELCO tem competências para:

- a) Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- b) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- d) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais;
- e) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;
- g) Prestar toda a assistência sindical, jurídica e judicial de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- h) Decretar greve e pôr-lhe termo;
- i) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- j) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
- k) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;
- l) Aderir às organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;
- m) Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concre-

tização dos seus objetivos no respeito pelos seus princípios fundamentais.

2- O SINDETELCO reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma ação concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3- O SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços, tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

## TÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 5.º

##### Categorias

O SINDETELCO compõe-se de sócios ordinários e sócios extraordinários.

## CAPÍTULO I

### Dos sócios ordinários

#### Artigo 6.º

##### Noção

1- São sócios ordinários do SINDETELCO todos os trabalhadores que exerçam a sua atividade nos termos previstos nos presentes estatutos e que se inscrevam como tal.

2- O secretariado nacional poderá recusar a inscrição de um candidato, devendo, para tal notificá-lo da decisão no prazo de quinze (15) dias.

3- Da decisão do secretariado nacional cabe recurso para o conselho geral.

#### Artigo 7.º

##### Direitos

São direitos dos sócios ordinários:

- a) Participar em toda a atividade do SINDETELCO de acordo com os seus estatutos;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos do SINDETELCO;
- c) Gozar das regalias e benefícios que o SINDETELCO lhes proporciona;
- d) Receber, gratuitamente, todo o aconselhamento jurídico de que necessitar em questões relacionadas com a sua atividade profissional;
- e) Beneficiar de apoio jurídico e judicial em questões do foro laboral, que será totalmente gratuito para os sócios com mais de um (1) ano de inscrição;
- f) Beneficiar de compensação por salários perdidos em casos de represália por atividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral;
- g) Ser informado de toda a atividade do sindicato;
- h) Receber um exemplar destes estatutos e o cartão de sócio;

i) Recorrer para o conselho geral sempre que estes contrariem os estatutos do sindicato.

#### Artigo 8.º

##### Deveres

São deveres dos sócios ordinários:

- a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares, bem como as resoluções dos órgãos do SINDETELCO;
- b) Zelar pelo prestígio e bom nome do SINDETELCO;
- c) Aceitar os cargos para que foram eleitos ou nomeados e exercê-los gratuitamente;
- d) Pagar regularmente as suas quotizações;
- e) Comunicar, por escrito, a mudança de residência e quaisquer outras alterações pessoais que considere relevantes.

#### Artigo 9.º

##### Perda da qualidade de sócio ordinário

1- Perde a qualidade de sócio ordinário aquele que:

- a) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;
  - b) Passe a sócio extraordinário;
  - c) Seja expulso do SINDETELCO após procedimento disciplinar;
  - d) Deixar de pagar quotas por um período superior a seis (6) meses;
  - e) Deixar de ser trabalhador por conta de outrem.
- 2- A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do sindicato com fundamento em tal motivo.

#### Artigo 10.º

##### Readmissão

Poderá ser readmitido na qualidade de sócio ordinário aquele que:

- a) Se inscreva como previsto no artigo 6.º destes estatutos;
- b) Estando abrangido pela alínea d) do artigo 9.º, vier a pagar as quotas atrasadas no prazo estipulado pelo secretariado nacional.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios extraordinários

#### Artigo 11.º

##### Noção

Podem passar a sócios extraordinários os sócios ordinários que se reformem ou se aposentem e que manifestem vontade de continuar no SINDETELCO.

#### Artigo 12.º

##### Direitos

Os sócios extraordinários gozam dos mesmos direitos dos sócios ordinários, salvo o previsto na alínea f) do artigo 7.º não podendo contudo ser eleitos para os órgãos nacionais do sindicato.

#### Artigo 13.º

##### Deveres

Os sócios extraordinários têm os mesmos deveres dos sócios ordinários.

## TÍTULO III

### Regulamento disciplinar

#### Artigo 14.º

##### Competência disciplinar

O poder disciplinar sobre os associados do SINDETELCO será exercido pelo conselho de disciplina que comunicará ao secretariado nacional as sanções que decidiu aplicar.

#### Artigo 15.º

##### Conceito de infração disciplinar

Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário culposo imputável ao associado do SINDETELCO que viole deveres legais, regulamentares ou estatutários.

#### Artigo 16.º

##### Processo disciplinar

1- Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respetivo processo disciplinar e sejam concedidos ao infrator todos os meios de defesa admitidos em direito.

2- O processo disciplinar inicia-se com o despacho emitido pelo conselho de disciplina e consequente formulação da nota de culpa.

3- A nota de culpa conterá a descrição dos factos imputados ao arguido, sempre que possível, com a indicação do tempo, modo e lugar da sua prática, terminando com a especificação das normas violadas.

4- Na defesa, deve o arguido, no prazo de dez (10) dias, expor com clareza e concisão os factos e as razões que invoca a seu favor, requerer as diligências que considere úteis, apresentar testemunhas, no máximo de dez (10), e requerer a junção ao processo dos documentos que apresente.

5- A falta de resposta no prazo indicado no número anterior vale, para todos os efeitos, como efetiva audiência do infrator.

6- A decisão será tomada no prazo de trinta (30) dias a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser excepcionalmente prorrogado por mais trinta (30) dias, se o conselho de disciplina o entender necessário por complexidade e/ou extensidade do processo.

7- Nenhuma sanção poderá ser executada sem que o arguido seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinem.

#### Artigo 17.º

##### Medidas disciplinares

1- Poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares

aos associados do SINDETELCO que violem normas regulamentares estatutárias:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Repreensão pública;
- d) Quotização agravada até ao dobro por um período máximo de um (1) ano;
- e) Expulsão.

2- As sanções disciplinares graduam-se em função da maior ou menor gravidade da infração e culpabilidade do infrator.

#### Artigo 18.º

##### Recurso

1- O recurso das sanções disciplinares deve ser interposto no prazo de vinte (20) dias após conhecimento da sanção aplicada para o presidente do conselho geral.

2- A interposição de recurso implica a suspensão da aplicação da pena.

3- Para deliberar sobre os fundamentos e pretensão do recorrente, o conselho geral decidirá, obrigatoriamente, na primeira reunião que se realizar após a apresentação do recurso.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o associado que tenha sido punido com a pena de expulsão e que dela recorra, não poderá, até decisão final, eleger ou ser eleito.

#### Artigo 19.º

##### Casos omissos

Em tudo o que não estiver previsto neste regulamento, aplica-se, subsidiariamente, os princípios consignados na lei geral.

### TÍTULO IV

## Dos órgãos

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 20.º

##### Órgãos do SINDETELCO

1- O SINDETELCO comporta os seguintes órgãos:

- a) O conselho geral;
- b) O secretariado nacional;
- c) O conselho fiscalizador de contas;
- d) O conselho de disciplina;
- e) As delegações regionais;
- f) As comissões profissionais, de reformados, de quadros, de jovens, de mulheres ou outras.

2- Quórum do secretariado nacional:

a) O secretariado nacional só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

3- Quórum deliberativo:

a) As deliberações do secretariado nacional são tomadas por maioria simples dos membros presentes, em efetividade de funções, tendo o seu secretário-geral voto de qualidade;

b) As deliberações do conselho geral, do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas são tomadas por maioria simples dos membros presentes, em efetividade de funções, tendo os respetivos presidentes voto de qualidade.

#### Artigo 21.º

##### Mandatos

1- A duração do mandato dos membros eleitos é de quatro (4) anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

2- Não são acumuláveis os cargos nos seguintes órgãos: conselho geral, secretariado nacional, conselho fiscalizador de contas e conselho de disciplina.

3- Para qualquer órgão do SINDETELCO, as listas concorrentes deverão indicar, além dos efetivos, candidatos suplentes em número equivalente a um quinto daqueles, arredondado por excesso.

### CAPÍTULO II

#### Assembleia geral eleitoral

#### Artigo 22.º

##### Composição da assembleia geral eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral dos órgãos do SINDETELCO é constituída por todos os sócios do sindicato, com direito de voto.

#### Artigo 23.º

##### Convocação e eleição da assembleia geral eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral será convocada pelo presidente do conselho geral, sob proposta do conselho geral, a pedido do secretariado nacional, ou por 15 % dos associados.

2- Compete ao conselho geral convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários.

3- A assembleia geral eleitoral reúne de quatro (4) em quatro anos ou de acordo com a legislação em vigor, até ao fim do ano civil em que se completar o período do mandato, para a eleição dos órgãos do sindicato.

4- A convocatória deverá ser divulgada nos locais de trabalho e em dois jornais nacionais, com a antecedência mínima de 45 dias.

5- O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas, o dia, hora e principais locais onde funcionarão as mesas de voto.

#### Artigo 24.º

##### Organização do processo eleitoral

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho geral, coadjuvado pelos restantes elementos do conselho geral.

a) O conselho funcionará, para este efeito, como mesa da

assembleia eleitoral;

b) Nestas funções, far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão fiscalizadora eleitoral, formada pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do SINDETELCO e ouvidas o conselho geral e a comissão fiscalizadora eleitoral;

c) Distribuir de acordo com o conselho geral, entre as listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede e delegações;

e) Fixar de acordo com os estatutos a quantidade e localização das assembleias de voto;

f) Promover com a comissão fiscalizadora eleitoral, a constituição das mesas de voto;

g) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para as mesas de voto;

h) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;

i) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, bem como, das referentes ao ato eleitoral, no prazo de setenta e duas (72) horas.

4- Compete à entidade referida no número 2 deste artigo:

a) Dar parecer sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas (48) após a receção daquelas;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Dar parecer sobre todas as reclamações referentes ao procedimento eleitoral.

5- A elaboração e afixação dos cadernos eleitorais compete ao conselho geral, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados:

a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede e delegações do SINDETELCO durante, pelo menos 10 dias;

b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos eleitorais, durante o tempo de exposição daquelas.

#### Artigo 25.º

##### Processo de candidatura

1- Os candidatos deverão ser sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral contendo os nomes dos candidatos, bem como o número de sócio de cada um, a declaração coletiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, idade, categoria profissional, entidade patronal e local de trabalho, até trinta (30) dias antes do ato eleitoral.

a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de ação cumprindo os preceitos do ponto 1 deste mesmo artigo, bem como a indicação do candidato a secretário-geral e a presidente dos respetivos órgãos, os quais serão sempre os primeiros nomes das respetivas listas;

b) As candidaturas só podem ser subscritas pelos corpos gerentes em exercício, por 10 % ou por mil dos associados;

c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio e assinatura;

d) As candidaturas só serão aceites se concorrerem à totalidade dos órgãos, sendo obrigatório que as listas apresentem completas, podendo ainda indicar suplentes até um terço do número dos efetivos exigidos;

e) As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias do ato eleitoral.

3- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três (3) dias úteis subsequentes ao da sua entrega.

a) Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de 2 dias úteis após notificação;

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá no prazo de dois (2) dias úteis após a notificação.

4- As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

5- As listas de candidatos e respetivos programas de ação serão afixados na sede do sindicato e em todas as delegações, com quinze (15) dias de antecedência, sob a realização do ato eleitoral.

6- A mesa da assembleia eleitoral fixará a quantidade de exemplares das listas de candidatos e respetivos programas de ação a serem fornecidas pelas listas, para afixação.

7- Os boletins de voto serão editados pelo SINDETELCO, sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, de cor diferente para cada órgão, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral;

b) São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos ou que contenham qualquer anotação.

#### Artigo 26.º

##### Mesas de voto

1- Podem funcionar sempre que possível, assembleias de voto em cada local de trabalho onde exerçam a sua atividade mais de vinte e cinco sócios eleitores e nas delegações e sede do sindicato, ou em locais considerados mais convenientes:

a) Quando no local de trabalho não funcionar nenhuma assembleia de voto, deverão os sócios votar na secção local mais próxima;

b) Se uma assembleia de voto tiver mais de mil e quinhentos eleitores, será desdobrada em tantas quantas o quociente do número de eleitores por mil e quinhentos eleitores, será desdobrada em tantas quantas o quociente do número de eleitores por mil e quinhentos, arredondando;

c) As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fe-

charão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento, sempre que possível, ou funcionarão das dez (10) às dezassete e trinta (17h30) no caso da sede e delegações.

I- Cada lista poderá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto, até 10 dias antes das eleições.

II- O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um representante para cada mesa de voto, à qual presidirá.

III- A comissão fiscalizadora deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas nos números 1 e 3, até cinco (5) dias antes das eleições.

#### Artigo 27.º

##### Voto

1- O voto é secreto.

2- É permitido voto por correspondência desde que:

a) Os boletins de voto estejam dobrados em quatro e contidos em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número e nome de sócio, devendo ainda, caso a credencial de voto assinada pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral não venha junto a este, ser enviada fotocópia do bilhete de identidade;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra, juntamente com a credencial de voto, endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, com a indicação da mesa de voto onde o associado se encontra inscrito, pelo correio, para a sede do SINDETELCO.

3- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados nos cadernos das mesas de voto a que se referam.

a) Para terem validade é necessário que o carimbo da estação de origem não tenha data posterior à do dia da votação ou, quando esta não conste ou não seja perceptível, a data do destino não ultrapasse um período considerado normal para a circulação entre duas estações, o qual nunca poderá exceder oito (8) dias úteis;

b) A identificação dos sócios será feita através do cartão sindical ou por qualquer outra documentação de identificação com fotografia atualizada;

c) Para efeitos de voto por correspondência, os boletins de voto poderão ser levantados na sede ou delegações até 2 dias antes do dia das eleições. Contudo, pode o presidente da assembleia eleitoral decidir por se enviarem aos sócios os boletins de voto por correspondência, nomeadamente em relação a todos aqueles em cujas empresas não funcionem mesas de voto.

#### Artigo 28.º

##### Ata da assembleia geral eleitoral e recursos

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral a elaboração da ata, que deverá ser assinada pela maioria dos membros da mesa, e a sua posterior afixação após o apuramento final, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto.

2- Poderão ser interpostos recursos, com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de dois (2) dias úteis, para o presidente da mesa, após o dia do recrutamento da

assembleia geral eleitoral.

3- A mesa da assembleia geral eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de dois (2) dias úteis, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através de afixação na sede do SINDETELCO.

4- Da decisão da mesa da assembleia geral eleitoral, cabe recurso, no prazo de 24 horas, para o conselho geral, que reunirá no prazo de oito (8) dias, não cabendo recurso legal da sua decisão.

### CAPÍTULO III

#### Do conselho geral

##### Artigo 29.º

##### Composição

1- O conselho geral é composto por cinquenta (50) membros eleitos pela assembleia geral eleitoral, de entre os seus membros, por sufrágio direto e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método proporcional de Hondt.

2- Será presidente do conselho geral o primeiro candidato efetivo da lista mais votada.

3- Terão assento no conselho geral, sem direito a voto, os membros do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e os secretários coordenadores regionais.

4- Nos casos em que estejam em causa eleições para delegados em organizações onde o SINDETELCO se encontre filiado, terão também direito a voto os membros dos órgãos indicados no número anterior.

##### Artigo 30.º

##### Mesa do conselho geral

1- O conselho geral elegerá, na sua primeira reunião, de entre os seus membros, um (1) vice-presidente e três (3) secretários, por sufrágio de listas completas, sendo eleita a que somar maior número de votos, que, com o presidente eleito em assembleia geral eleitoral, constituirão a mesa.

2- A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões, de acordo com a ordem do dia e o regimento, sendo responsável pela condução dos trabalhos e respetivo expediente.

3- Compete à mesa do conselho geral organizar os círculos eleitorais e promover todo o processo eleitoral.

##### Artigo 31.º

##### Reuniões

1- O conselho geral reúne, ordinariamente, três vezes por ano e, extraordinariamente, a pedido do secretariado nacional, de um terço (1/3) dos seus membros ou de dez por cento (10 %) dos sócios ordinários do SINDETELCO.

2- A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na falta ou impedimento deste, ao vice-presidente.

3- Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de trinta (30) dias após a receção do pedido.

4- Em qualquer dos casos, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com um mínimo de quinze (15) dias de antecedência.

#### Artigo 32.º

##### Competências

1- Compete ao conselho geral velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programas de ação por todos os membros e órgãos do SINDETELCO e, em especial:

- a) Convocar a assembleia geral eleitoral, nos termos estatutários;
- b) Atualizar ou adaptar, sempre que necessário a política estratégica sindical;
- c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pelo secretariado nacional, após parecer do conselho fiscalizador de contas;
- d) Resolver os diferendos entre os órgãos do SINDETELCO ou entre estes e os sócios a pedido do conselho de disciplina;
- e) Decidir, em última instância, dos recursos por sanções disciplinares aplicadas aos sócios pelo conselho de disciplina;
- f) Ratificar a declaração da greve feita pelo secretariado nacional e outras formas de luta sindical;
- g) Autorizar a utilização do fundo de reserva e ratificar os destinos do fundo social e de greve;
- h) Eleger, em conjunto com os membros do secretariado nacional, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e dos coordenadores regionais, os representantes do SINDETELCO nas organizações em que esteja filiado;
- i) Decidir sobre as propostas do secretariado nacional de abrir ou de encerrar delegações regionais;
- j) Deliberar, por proposta do secretariado nacional, a adesão ou filiação do SINDETELCO a organizações de interesse para os sócios, quer sejam nacionais ou estrangeiras;
- k) Aprovar os regulamentos de funcionamento das diversas Comissões que sejam propostas desde que inseridas na organização estrutural do SINDETELCO;
- l) Autorizar o secretariado nacional a alienar ou onerar bens imóveis, bem como a contrair empréstimos para o seu financiamento;
- m) Nomear os órgãos de gestão administrativa do SINDETELCO, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;
- n) Destituir os órgãos do SINDETELCO e marcar novas eleições;
- o) Alterar os estatutos;
- p) Alterar a quotização sindical;
- q) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse para o SINDETELCO.

#### Artigo 33.º

##### Quórum do conselho geral

1- O conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.

2- Não estando presente o número mínimo de membros previsto no número anterior, o conselho geral reúne em se-

gunda convocatória, decorrida meia hora, podendo deliberar validamente com os membros presentes.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o membro que presidir ao conselho geral voto de qualidade.

#### CAPÍTULO IV

##### Do secretariado nacional

#### Artigo 34.º

##### Composição

1- O secretariado nacional é um órgão colegial eleito em assembleia geral eleitoral, composto por quarenta e um (41) elementos, competindo-lhe assegurar a gestão e o funcionamento do SINDETELCO.

2- A eleição dos seus membros é feita por escrutínio direto e secreto.

3- O secretário-geral do SINDETELCO será o primeiro candidato da lista mais votada. O segundo, terceiro e quarto serão secretários-gerais adjuntos, que coadjuvarão o secretário-geral nas suas funções e substituirão o secretário-geral nas suas ausências ou impedimentos, por indicação daquele.

4- Na sua primeira reunião o secretariado nacional elegerá, de entre os seus membros e por proposta do secretário-geral, os secretários coordenadores nacionais, consoante as áreas ou os sectores a distinguir, e os secretários nacionais delegando-lhes competências específicas.

5- O secretariado permanente executivo, composto por sete (7), nove (9) ou onze (11) dirigentes, é constituído pelos seguintes: secretário-geral, pelos três secretários gerais adjuntos, secretários coordenadores nacionais e secretários nacionais, até perfazer aquele número.

6- O secretariado permanente executivo reunirá ordinariamente uma vez de dois em dois meses e sempre que solicitado pelo secretário-geral.

#### Artigo 35.º

##### Competências do secretariado nacional.

Ao secretariado nacional, órgão executivo do SINDETELCO, compete, designadamente:

- a) Dar cumprimento às deliberações da assembleia geral eleitoral e do conselho geral;
- b) Definir estratégias e tomar as medidas mais adequadas à defesa dos direitos e legítimos interesses dos associados;
- c) Representar o SINDETELCO junto das organizações e instituições nacionais e internacionais;
- d) Administrar os bens e gerir os fundos do SINDETELCO, assegurar o expediente e a gestão do seu pessoal, de acordo com as normas legais, estatutos e regulamentos internos;
- e) Acompanhar as negociações e assinar convenções coletivas de trabalho;
- f) Empenhar-se ativamente na resolução dos diferendos e conflitos de trabalho em que os associados sejam parte;
- g) Admitir e rejeitar a inscrição de sócios, de acordo com os estatutos, bem como aceitar os respetivos pedidos de demissão;

h) Decretar a greve e pôr-lhe termo, bem como aderir a greves gerais e submeter tais decisões à ratificação do conselho geral;

i) Propor ao conselho geral a criação e a extinção de delegações regionais;

j) Apoiar, material e financeiramente, as delegações regionais nas suas atividades sindicais;

k) Promover a eleição dos delegados sindicais, credenciá-los, apoiar-los, suspendê-los e demiti-los sempre na perspectiva de bem representar o SINDETELCO e no superior interesse dos associados locais;

l) Elaborar, até quinze de dezembro de cada ano, o plano e o orçamento para o ano seguinte, entregando-o para aprovação do conselho geral após parecer do conselho fiscalizador de contas;

m) Elaborar, até trinta de abril de cada ano, o relatório e as contas referentes ao ano antecedente, entregando-o para aprovação do conselho geral após parecer do conselho fiscalizador de contas;

n) Representar o SINDETELCO em juízo e fora dele;

o) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SINDETELCO;

p) Criar e apoiar, em todas as suas vertentes, as comissões que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de atividade;

q) Submeter aos restantes órgãos do SINDETELCO todos os assuntos sobre os quais se devam pronunciar ou que voluntariamente lhes queira pôr;

r) Elaborar e manter atualizado o inventário do património do SINDETELCO;

s) Tomar e desenvolver todas as ações necessárias à realização dos objetivos do SINDETELCO e à execução das deliberações dos seus órgãos.

#### Artigo 36.º

##### Reuniões do secretariado nacional

1- O secretariado nacional reunirá extraordinariamente sempre que necessário e, ordinariamente, de quatro (4) em quatro (4) meses devendo lavrar-se ata das deliberações tomadas.

2- As deliberações do secretariado nacional são tomadas por maioria simples dos seus membros presentes.

#### Artigo 37.º

##### Competências do secretário-geral

Compete ao secretário-geral:

a) Convocar e presidir às reuniões do secretariado nacional e do secretariado permanente executivo;

b) Representar o SINDETELCO em geral e em todos os atos para que seja expressamente mandatado pelo secretariado nacional;

c) Coordenar a atividade do secretariado permanente executivo na linha da estratégia político-sindical definida e deliberada pelo conselho geral e secretariado nacional;

d) Presidir, sempre que esteja presente, às reuniões dos órgãos das delegações regionais;

e) Supervisionar as negociações relativas à celebração de convenções coletivas de trabalho.

#### Artigo 38.º

##### Competências dos secretários-gerais adjuntos

Aos secretários-gerais adjunto compete:

a) Substituir o secretário-geral, por indicação deste, nas suas ausências e impedimentos;

b) Ser o elo permanente de ligação entre o secretariado nacional e os diferentes órgãos e estruturas do SINDETELCO, prestando-lhes o apoio de que necessitem;

c) Prestar toda a colaboração ao secretário-geral e aos secretários coordenadores nacionais.

#### Artigo 39.º

##### Competências dos secretários coordenadores nacionais

São atribuídas aos secretários coordenadores nacionais, entre outras, as seguintes competências:

a) Empenhar-se na condução do sector ou da atividade de que foi incumbido pelo secretariado nacional por proposta do secretário-geral;

b) Colaborar com o secretário-geral nos assuntos da contratação coletiva;

c) Coordenar a dinamização sindical sectorial;

d) Manter permanentemente informado o secretariado nacional nos assuntos da sua atividade ou sector;

e) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias especializadas;

f) Editar os comunicados e quaisquer outras publicações julgadas de interesse relevante;

g) Criar e desenvolver um núcleo de documentação e informação para apoio dos dirigentes e associados, organizando um ficheiro indiciário das publicações existentes;

h) Dinamizar e coordenar a ação dos delegados sindicais.

#### Artigo 40.º

##### Responsabilidade

1- Os membros do secretariado nacional respondem, solidariamente, perante a assembleia geral eleitoral e o conselho geral pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado e aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos solicitados.

2- O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo, nesse caso, fixar, com precisão, o âmbito dos poderes conferidos.

3- Para obrigar o SINDETELCO bastam as assinaturas conjuntas de dois membros do secretariado nacional, sendo obrigatórias a do secretário-geral ou a do secretário-geral adjunto e a do secretário-tesoureiro, nos casos em que envolvam responsabilidades financeiras.

## CAPÍTULO V

### Do conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 41.º

##### Composição

1- O conselho fiscalizador de contas é composto por três

(3) membros eleitos pela assembleia geral eleitoral de entre os seus membros por sufrágio direto e secreto e escrutínio pelo método proporcional de Hondt.

2- É presidente do conselho fiscalizador de contas o primeiro candidato efetivo da lista mais votada.

3- Os membros do conselho fiscalizador de contas elegerão, entre si, um (1) vice-presidente e um (1) vogal.

#### Artigo 42.º

##### Competência do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SINDETELCO;

b) Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado nacional;

c) Assistir às reuniões do secretariado nacional, quando o julgue necessário, sem direito a voto;

d) Apresentar ao secretariado nacional as sugestões que entenda de interesse para o SINDETELCO e que estejam no seu âmbito;

e) Examinar com regularidade a contabilidade das delegações do SINDETELCO.

### CAPÍTULO VI

#### Do conselho de disciplina

#### Artigo 43.º

##### Composição

1- O conselho de disciplina é constituído por três (3) membros eleitos pela assembleia geral eleitoral entre os seus membros por sufrágio direto e secreto e escrutínio pelo método proporcional de Hondt.

2- É presidente do conselho de disciplina o primeiro candidato efetivo da lista mais votada.

3- Os membros do conselho de disciplina elegerão entre si um (1) vice-presidente, sendo o restante o secretário.

#### Artigo 44.º

##### Competência do conselho de disciplina

1- Compete ao conselho de disciplina:

a) Instaurar todos os processos disciplinares no âmbito das relações dos sócios com o SINDETELCO;

b) Analisar os diferendos que surjam entre os órgãos do SINDETELCO e apresentar propostas para as soluções que entenda mais adequadas;

c) Comunicar ao secretariado nacional as sanções aplicadas aos sócios nos termos do regulamento disciplinar;

d) Emitir parecer, sempre que lhe seja solicitado por qualquer dos órgãos do SINDETELCO, sobre questões disciplinares.

2- Das decisões do conselho de disciplina cabe recurso para o conselho geral.

3- O conselho de disciplina reúne por convocação do seu presidente e as decisões, propostas ou pareceres serão registadas em ata.

### CAPÍTULO VII

#### Das delegações regionais

#### Artigo 45.º

##### Criação

1- O SINDETELCO comportará quatro (4) delegações regionais cujas denominações serão as seguintes:

a) Delegação Regional do Norte;

b) Delegação Regional do Centro;

c) Delegação Regional de Lisboa, Vales do Tejo e Sado e Regiões Autónomas;

d) Delegação Regional do Sul.

2- A criação de novas delegações é da competência do conselho geral, sob proposta do secretariado nacional, não podendo ser criada nenhuma delegação em cuja área geográfica não tenha no mínimo cento e cinquenta (150) associados.

3- A área geográfica de cada delegação regional será definida na reunião do conselho geral que a criar.

#### Artigo 46.º

##### Fins das delegações regionais

Às delegações regionais compete:

a) Dinamizar o sindicato na sua área de ação em coordenação com os órgãos centrais e na observância dos princípios estatutários;

b) Transmitir aos órgãos nacionais do SINDETELCO as aspirações dos associados;

c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos do SINDETELCO;

d) Pronunciar-se sobre questões que lhes sejam presentes pelo secretariado nacional;

e) Acompanhar a ação dos delegados sindicais facilitando a coordenação entre eles e o secretariado nacional.

#### Artigo 47.º

##### Órgãos das delegações regionais

São órgãos das delegações regionais:

a) A assembleia de associados;

b) A mesa da assembleia de associados;

c) O secretariado da delegação regional.

#### Artigo 48.º

##### Assembleia de associados

1- A assembleia de associados é composta por todos os sócios da respetiva área.

2- Compete à assembleia de associados:

a) Analisar e discutir a situação sindical e os problemas laborais dos trabalhadores da sua área, bem como deliberar sobre a aprovação de propostas de ação ou moções de orientação de âmbito regional;

b) Eleger, na primeira reunião que se realizar após a assembleia geral eleitoral, por sufrágio direto e secreto, os membros da mesa da assembleia de associados e do secretariado da delegação regional pelo método da lista maioritária.

3- A assembleia de associados reunirá, ordinariamente, uma vez por ano e, extraordinariamente, nos seguintes casos:

- a) Por requerimento do secretariado nacional;
- b) Por requerimento do secretariado da delegação regional;
- c) Por requerimento de vinte por cento (20 %) dos delegados sindicais da respetiva área.

#### Artigo 49.º

##### Mesa da assembleia de associados

A mesa da assembleia de associados é composta por um (1) presidente, um (1) secretário e um (1) vogal competindo-lhe convocar as reuniões da assembleia, fixar a ordem de trabalhos, orientar e dirigir as sessões.

### CAPÍTULO VIII

#### Dos delegados sindicais

#### Artigo 50.º

##### Eleição dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são eleitos por voto direto e secreto dos associados locais com base em listas nominativas e escrutínio pelo método proporcional de Hondt.

2- O secretariado nacional promoverá e organizará eleições de delegados sindicais nos seguintes casos:

- a) Após a assembleia geral eleitoral, num prazo que não deverá exceder cento e vinte (120) dias;
- b) Por demissão, exoneração ou ausência superior a três (3) meses dos delegados sindicais;
- c) Sempre que o secretariado nacional o entenda conveniente, na estrita obediência da alínea *k*) do artigo 35.º dos presentes estatutos.

3- A convocação das eleições será feita com vinte (20) dias de antecedência e deverá mencionar as horas de abertura e encerramento das eleições bem como o dia e o respetivo local.

4- Só os associados locais se podem candidatar a delegados sindicais.

5- O secretariado nacional analisará a elegibilidade dos candidatos e afixará as listas até cinco (5) dias antes nos locais de trabalho, empresa ou zona de eleição.

6- Do ato eleitoral será elaborada ata que deverá ser enviada ao secretariado nacional.

#### Artigo 51.º

##### Nomeação

1- O secretariado nacional fixará, de acordo com a lei vigente, o número de delegados sindicais possíveis em cada local de trabalho ou empresa.

2- Os delegados sindicais, sob a orientação e coordenação do secretariado nacional, fazem a dinamização sindical no seu local de trabalho.

### CAPÍTULO IX

#### Das comissões

#### Artigo 52.º

##### Comissões

1- Todas as comissões inseridas na organização estrutural do SINDETELCO assentam na identidade de interesses, numa classe, profissão ou sector de atividade, e visam, numa atitude de coesão e de organização de grupo, a representação e defesa dos seus legítimos interesses.

2- Poderá haver tantas comissões quantas as necessárias para um completo enquadramento sócio-profissional dos associados.

3- A aprovação dos regulamentos de funcionamento das diversas comissões pertence ao conselho geral.

### TÍTULO V

#### Organização financeira

#### Artigo 53.º

##### Receitas

São receitas do SINDETELCO:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

#### Artigo 54.º

##### Quotização

1- A quotização dos sócios ordinários é de 0,75 % do vencimento líquido sobre doze (12) meses.

2- A quotização dos sócios extraordinários é de meio por cento (0,5 %) da pensão ou reforma ao longo de doze (12) meses.

#### Artigo 55.º

##### Aplicação das receitas

As receitas do SINDETELCO destinam-se ao pagamento das despesas e encargos emergentes da atividade do sindicato.

#### Artigo 56.º

##### Fundos sociais

O SINDETELCO institui os seguintes fundos sociais:

- a) O fundo social e de greve;
- b) O fundo de reserva.

#### Artigo 57.º

##### Fundo social e de greve

1- O fundo social e de greve destina-se a cobrir ações pontuais de carácter eminentemente social a sócios do SINDETELCO em situações de grave carência financeira ou de saúde sendo constituído por:

- a) Uma percentagem a fixar anualmente pelo conselho geral e a retirar do saldo da conta de resultados do exercício e nunca inferior a vinte e cinco por cento (25 %);

b) Donativos e subsídios que forem especialmente destinados a esse fim;

c) Comparticipações que possam vir a ser atribuídas pelos órgãos competentes do SINDETELCO.

2- A forma de aplicação deste fundo será determinada pelo secretariado nacional sob proposta do secretário-geral e ratificada na primeira reunião do conselho geral.

#### Artigo 58.º

##### Fundo de reserva

1- O fundo de reserva destina-se a suprir eventuais perdas de exercício, sendo integrado por meios líquidos disponíveis.

2- Reverterá para o fundo de reserva uma percentagem a retirar ao saldo da conta de resultados do exercício a fixar anualmente pelo conselho geral nunca inferior a vinte e cinco por cento (25 %).

3- A utilização pelo secretariado nacional do fundo de reserva depende de autorização do conselho geral.

### TÍTULO VI

#### Renúncia, suspensão e perda do mandato

#### Artigo 59.º

##### Preenchimento de vagas

1- As vagas ocorridas nos órgãos do SINDETELCO serão preenchidas pelos sócios pertencentes à mesma lista e por escolha do primeiro titular desse mesmo órgão.

2- Tratando-se da substituição do primeiro titular, a vaga ocorrida será preenchida pelo sócio imediatamente a seguir na cadeia hierárquica estabelecida em cada órgão.

#### Artigo 60.º

##### Renúncia e suspensão do mandato

1- Qualquer associado eleito para os órgãos do SINDETELCO poderá renunciar ou pedir a suspensão do seu mandato.

2- A renúncia, bem como a suspensão, deverão ser fundamentadas por escrito e dirigidas ao presidente ou ao secretário-geral do órgão a que pertence.

3- A suspensão não poderá ultrapassar trezentos e sessenta e cinco (365) dias no decurso do mandato, sob pena de se considerar como renúncia do mesmo.

#### Artigo 61.º

##### Perda do mandato

Perdem o mandato para que tenham sido eleitos, em qualquer dos órgãos, os dirigentes que:

a) Não tomem posse do lugar para que foram eleitos;

b) Sem motivo justificado, não compareçam às reuniões dos órgãos a que pertencem por três (3) vezes consecutivas ou cinco (5) interpoladas;

c) Após procedimento disciplinar sejam punidos com uma pena de quotização agravada ou de expulsão;

d) Tenham deixado de ser sócios.

### TÍTULO VIII

#### Disposições finais

#### Artigo 62.º

##### Revisão dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo conselho geral, convocado expressamente para o efeito.

2- Os projetos de alteração dos estatutos deverão ser distribuídos pelos associados com a antecedência de quarenta e cinco (45) dias em relação à data da realização do conselho geral que deliberar sobre as alterações propostas.

3- Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais se rege o SINDETELCO e, nomeadamente, os princípios da democracia sindical e o direito de tendência, consignados nas alíneas b) e c) do número 2 da declaração de princípios.

4- As alterações dos estatutos terão de ser aprovadas por maioria de dois terços.

#### Artigo 63.º

##### Fusão e dissolução

1- A integração ou fusão do SINDETELCO com outros sindicatos, bem como a sua dissolução, só poderão ser decididas pelo conselho geral, expressamente convocado para esse fim, desde que com a aprovação de uma maioria de dois terços (2/3) dos conselheiros gerais em exercício.

2- Esse mesmo conselho geral definirá os precisos termos em que a integração, a fusão ou a dissolução se processará.

3- No caso de extinção os bens do sindicato não poderão ser distribuídos pelos seus associados.

### ANEXO I

#### Regulamento de tendências

Regulamento de tendências do SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços, aprovado no conselho geral do SINDETELCO, realizado em 25 de novembro de 2017, o qual faz parte integrante destes estatutos.

#### Artigo 1.º

##### (Direito de organização)

1- Aos trabalhadores filiados no SINDETELCO, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do conselho 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 princípios democráticos.

Artigo 3.º

(Âmbito)

Cada tendência é uma formação integrante do SINDETELCO, 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.

Artigo 4.º

(Poderes e competências)

Os poderes e competências das tendências organizadas no seio do SINDETELCO são:

- a) Indicar quem em seu nome se dirigirá aos presentes em cada região dos órgãos do sindicato;
- b) Solicitar reuniões com outras tendências reconhecidas no sindicato;
- c) Solicitar uma interrupção dos trabalhos por um tempo não superior a quinze minutos no sentido de construir soluções consensuais para os assuntos em debate;
- d) Usar da palavra, em acumulação, cujo tempo seja cedido por participantes inscritos, desde que estes aceitem e que sejam dessa tendência sindical;
- e) O que o conselho geral reconhecer.

Artigo 5.º

(Constituição)

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do conselho geral, assinada pelos sócios que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- A comunicação referida no número anterior, deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número das organizações e trabalhadores e aos delegados eleitos com o seu apoio.

Artigo 6.º

(Reconhecimento)

1- Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio, pelo menos (5 %) cinco por cento dos candidatos aos órgãos do SINDETELCO.

2- Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 7.º

(Representatividade)

1- A representatividade das tendências é que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral eleitoral.

2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do SINDETELCO não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 8.º

(Associação)

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário.

Artigo 9.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 SINDETELCO;
- 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.

Registado em 7 de março de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, da folha 183 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia - STARQ - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos no dia 24 de novembro de 2017 para o mandato de três anos.

Presidente - Regis Alves de Souza Barbosa.

Vice-presidente - Andreia Filipa Moreira Campôa.  
Vice-presidente - Richard Andrew Veríssimo Peace.  
Vice-presidente - Pedro Machado da Costa Florentino Peça.  
Vice-presidente - Sara Mendonça de Sousa Dias de Brito.  
Tesoureiro - Bruno Miguel Coelho da Rocha.  
Secretário - João Maia Romão.

Vogal - Ana Cristina Cardoso Dias Mesquita.  
 Vogal - Gonçalo Adriano Simões Gonçalves Lopes.  
 Vogal - Cézer Renato dos Santos.  
 Vogal - Sara Teixeira Simões.

### UGT - Aveiro, União Geral de Trabalhadores de Aveiro - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 27 de janeiro de 2018 para o mandato de quatro anos.

| Sindicato | Secretariado                           | Cargo      |
|-----------|--|------------|
| SBN       | Teresa Margarida da Costa Ferraz Alves | Presidente |
| SIND. ENF | Ana Paula Estrela                      |            |

|         |   |            |
|---------|---|------------|
| SINDEQ  | António Augusto Rocha Grilo             |            |
| SPZN    | António Domingos Andrade Tavares        |            |
| SBN     | José Freire Torres Gamelas              |            |
| SPZC    | Maria Rosário Marques Martinho Oliveira |            |
| SINDCES | Paulo Manuel Barqueiro                  |            |
| SINDEL  | Valdemar Alves Silva                    |            |
| SINDEP  | Rui Micaelo Rodrigues Patrício          | Sec. Exec. |

| Suplentes  |                                      |
|------------|--------------------------------------|
| SBN        | Nelson Manuel Ferreira Alves         |
| SINDETELCO | Paulo Alexandre Seara                |
| SBN        | Sandro Augusto Anjos L. S. Botte     |
| FNE        | Maria Fátima Filomena Frias Oliveira |
| SINTAP     | Paulo Alexandre Martins Magalhães    |

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL - Alteração

Alterações de estatutos aprovados em 30 de novembro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2016.

#### Preâmbulo

A Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL, instituída em resultado da fusão da Associação dos Comerciantes Retalhistas de Faro e São Brás de Alportel, Associação Patronal dos Comerciantes dos Concelhos de Tavira, Vila Real de Santo António, Castro Marim e Alcoutim e Associação dos Comerciantes do Concelho de Loulé e, ainda, da adesão de um grupo de comerciantes do concelho de Olhão, que para o efeito mandataram uma comissão representativa, foi fundada em assembleia constituinte, reunida na cidade de Faro em 21 de julho de 1979, com a denominação inicial de Associação dos Comerciantes do Distrito de Faro - ACODIF.

#### CAPÍTULO I

#### Do âmbito, natureza e finalidades

#### Artigo 1.º

##### Denominação, âmbito, duração e sede

1- A Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve, adiante designada por ACRAL, é uma associação empresarial, sem fins lucrativos, constituída nos termos da lei, que passa a reger-se pelos presentes estatutos, os quais substituem e anulam os publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2014, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2009.

2- A ACRAL é uma associação de direito privado, que goza de personalidade jurídica.

3- A ACRAL tem âmbito regional e é formada por sociedades comerciais, empresários em nome individual e cooperativas que nela queiram integrar-se, nos termos destes estatutos.

4- A ACRAL durará por tempo indeterminado.

5- A ACRAL tem a sua sede social em Faro, podendo criar delegações ou outra forma de representação em qualquer parte do território da região do Algarve.

## Artigo 2.º

### Objeto genérico

A ACRAL tem por objeto genérico:

- a) Assegurar a representação, defesa e promoção dos interesses comuns dos associados, seu prestígio e dignificação, a nível nacional e internacional;
- b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento do comércio, indústria, agricultura, pescas e serviços da economia regional, tendo em vista a manutenção de um clima de progresso e de justa paz social;
- c) Promover em espírito de solidariedade o apoio recíproco entre os seus associados.

## Artigo 3.º

### Fins específicos

1- Compete em especial à ACRAL:

- a) Representar o comércio, a indústria, agricultura, pescas e os serviços a nível regional e defender os legítimos direitos dos associados, em todas as matérias que lhes respeitem, quer junto das entidades nacionais e/ou estrangeiras, assim como junto das associações sindicais e da opinião pública;
- b) Promover e divulgar estudos sobre todos os assuntos de interesse ao comércio, indústria, agricultura, pescas e serviços, designadamente nos planos jurídico, económico, financeiro e social;
- c) Colaborar com os órgãos da administração pública central, regional e local e outras entidades, propondo e discutindo toda a legislação aplicável ao comércio, indústria, agricultura, pescas e serviços, nomeadamente na definição das normas de acesso às atividades empresariais, características, horários de funcionamento, condições de trabalho e segurança dos estabelecimentos comerciais;
- d) Desenvolver todos os esforços para uma ação preventiva em defesa dos interesses do comércio, indústria, agricultura, pescas e serviços, sua dignificação e reconhecimento da sua indispensabilidade económica e social, quer junto do Estado quer junto do consumidor;
- e) Fomentar o associativismo empresarial do comércio, indústria, agricultura, pescas e serviços, promover um são relacionamento entre as empresas associadas e reforçar o espírito de solidariedade e apoio recíproco entre todos os empresários;
- f) Para a prossecução dos seus objetivos cabe à ACRAL, o desenvolvimento de atividades e serviços, destinados a apoiar e incentivar as atividades dos seus associados, nomeadamente, no âmbito do comércio externo e promoção das exportações, de promoção de negócios e investimentos, informação e apoio técnico especializado, formação profissional e ensino técnico-profissional e superior, arbitragem comercial e empresarial, representação dos legítimos interesses da comunidade empresarial e, em particular, dos associados, com organismos congéneres nacionais e estrangeiros e, bem assim, com outras entidades que promovam o desenvolvimento das relações comerciais com o país e a região;
- g) Constituir e administrar fundos nos termos destes estatutos e seus regulamentos;

h) Constituir e ou participar no capital de outras empresas, desde que disso resulte benefício para os seus associados ou sirva para defender os seus interesses, bem como que tal constituição ou participação no capital social não conduza à obtenção de posições maioritárias ou de controlo.

2- A prossecução de uma parte destes fins poderá ser transferida para estruturas associativas de objetivos afins de mais ampla representatividade, podendo a ACRAL, em consequência, integrar-se em uniões, federações, confederações, conselhos empresariais e câmaras de comércio ou vir a integrar centros de arbitragem.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

## Artigo 4.º

#### Admissão

- 1- A admissão dos associados faz-se a solicitação dos interessados, por deliberação da direção.
- 2- Podem ser admitidas como sócias e conservar essa qualidade as sociedades comerciais, os empresários em nome individual e as cooperativas que exerçam a sua atividade total ou parcialmente na região do Algarve.
- 3- As empresas associadas deverão indicar à ACRAL o nome do seu representante.

## Artigo 5.º

#### Direito dos associados

São direitos dos associados:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, nomeadamente podendo eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo;
- b) Utilizar e beneficiar dos serviços da ACRAL;
- c) Usufruir de todas as iniciativas, benefícios e regalias criadas pela ACRAL, de acordo com a respetiva finalidade e nos termos que vierem a ser regulamentados;
- d) Fazer-se representar pela ACRAL, ou por estrutura associativa de mais ampla representatividade, em que esta delegue, perante entidades públicas ou organismos empresariais, sindicais e de consumidores, nacionais e estrangeiros;
- e) Apresentar sugestões visando uma melhor prossecução dos fins específicos da ACRAL;
- f) Reclamar, perante os órgãos sociais respetivos, de atos que considere lesivos dos interesses dos associados e da ACRAL;
- g) Requerer, nos termos destes estatutos, a convocação de reuniões extraordinárias da assembleia geral;
- h) Solicitar, por escrito, a demissão da sua qualidade de sócio.

## Artigo 6.º

#### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Colaborar com a ACRAL em todas as matérias de interesse específico ou comum, visando a prossecução dos fins

estatutariamente definidos;

b) Exercer com zelo, dedicação e assiduidade os cargos para que forem eleitos;

c) Contribuir pontualmente com o pagamento das quotas e outras participações que vierem a ser fixadas, nos termos dos estatutos e seus regulamentos;

d) Cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos em sua representação, através dos órgãos sociais competentes da ACRAL, dentro das suas atribuições;

e) Respeitar as deliberações e diretrizes dos órgãos competentes da ACRAL;

f) Prestar as informações, esclarecimentos e fornecer todos os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

g) Participar e acompanhar as atividades da ACRAL, contribuindo para o seu bom funcionamento e prestígio da sua imagem, nomeadamente tomando parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

h) Não praticar atos ou participar em iniciativas que possam prejudicar as atividades e objetivos da ACRAL e afetar o seu prestígio.

#### Artigo 7.º

##### Perda da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associado:

a) Os que cessarem a sua atividade junto da Autoridade Tributária;

b) Os que se demitirem;

c) Os que sejam suspensos;

d) Os que sejam expulsos;

e) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante dois trimestres consecutivos e as não liquidem dentro do prazo de 30 dias, após terem sido notificados por carta registada com aviso de receção.

### CAPÍTULO III

#### Do regime disciplinar

##### Artigo 8.º

###### Disciplina

1- Constitui infração disciplinar, punível nos termos do artigo seguinte, o não cumprimento, por parte dos associados, de qualquer dos deveres referidos no artigo 6.º

2- Compete, ao conselho geral, sob proposta da direção e mediante parecer prévio do respetivo secretariado a aplicação da sanção de suspensão até três anos.

3- Compete à assembleia geral, sob a proposta da direção e mediante parecer prévio do respetivo secretariado, aplicação da sanção de expulsão.

4- As deliberações tomadas nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 deste artigo serão consideradas aprovadas, quando sufragadas pela maioria absoluta dos presentes.

#### Artigo 9.º

##### Sanções

1- As infrações disciplinares previstas no artigo anterior serão punidas com as seguintes sanções:

a) Voto de censura;

b) Advertência registada;

c) Suspensão de direitos e deveres de associado até três anos;

d) Expulsão.

2- A graduação das sanções será definida no regulamento interno.

3- Nenhum associado poderá ser punido sem que, por escrito e em carta registada com aviso de receção, lhe seja enviada a respetiva nota de culpa, cabendo-lhe apresentar a sua defesa, igualmente por escrito, nos 20 dias seguintes ao da receção da acusação.

#### Artigo 10.º

##### Emblema, bandeira, selo, medalha de mérito associativo e medalha de honra

1- A associação usa emblema, bandeira e selo.

2- a) É criada a medalha de mérito associativo destinada a galardoar e premiar os bons serviços prestados à ACRAL.

b) A medalha de mérito associativo será cunhada no anverso com o emblema da ACRAL e no reverso terá gravadas as palavras: Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve «Medalha de Mérito Associativo».

c) A medalha poderá ser conferida pela assembleia geral, sob proposta da direção, da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal, do conselho geral, de algum secretariado ou de um grupo de pelo menos 50 associados, a entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, a antigos ou atuais associados ou colaboradores da associação que, pela sua ação, tenham prestado relevantes serviços à ACRAL ou que pela sua projeção na vida da comunidade sejam consideradas dignas dessa distinção.

3- a) É criada a medalha de honra, em tudo semelhante à anterior, apenas substituindo a expressão «Medalha de Mérito Associativo» por «Medalha de Honra» e que será conferida pela direção a todos os associados ou colaboradores da ACRAL que completem 25 anos de vida associativa.

b) A medalha de honra poderá igualmente ser conferida pela assembleia geral, nos termos da alínea c) do número anterior, para distinguir entidades que mantenham um bom relacionamento social com a ACRAL.

4- A atribuição das medalhas referidas nos números 2 e 3 deste artigo será acompanhada de um diploma certificativo da respetiva distinção.

### CAPÍTULO IV

#### Da orgânica e funcionamento

## Artigo 11.º

### Órgãos sociais

1- São órgãos sociais da ACRAL:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho fiscal;
- c) A direção;
- d) O conselho geral;
- e) Os secretariados.

2- Os membros dos órgãos sociais serão eleitos por mandatos de quatro anos.

3- O conselho geral será constituído nos termos do artigo 31.º, número 1.

4- O regulamento interno definirá o processo de eleição.

5- A eleição é sempre de pessoas singulares em representação de um associado.

6- A duração dos mandatos é de quatro anos, não sendo permitida a reeleição para o mesmo órgão por mais de três mandatos consecutivos.

7- O representante do associado eleito que cumpra três mandatos sucessivos não se poderá recandidatar, mesmo que em representação de outro associado.

8- Findo o período dos mandatos, os membros dos órgãos sociais conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que novos membros sejam eleitos e empossados.

9- A partir do 90.º dia antes do termo do mandato, os membros da direção e dos secretariados passarão a exercer meramente funções de gestão corrente, não podendo assumir compromissos que vinculem os futuros órgãos sociais, salvo se os mesmos forem aprovados ou ratificados pela assembleia geral.

10- Nenhum associado poderá estar representado em mais de um órgão ou cargo social efetivo.

11- No caso de demissão do membro eleito em representação do associado, este não tem o direito de o substituir sem prejuízo de um novo representante poder ser cooptado e ratificado pela assembleia geral.

12- No caso de perda da qualidade de associado, o seu representante eleito poderá manter-se no cargo, desde que indicado e em representação de outro associado, no prazo máximo de 15 dias. Durante esse período a sua função no órgão social ficará suspensa.

13- No caso de vagatura de cargos sociais, por qualquer motivo, que reduza um órgão social, poderão ser os elementos em falta cooptados, sujeitos a ratificação pela próxima assembleia geral. Caso estejam em falta mais de 50 % da sua composição, será convocada, extraordinariamente, uma reunião da assembleia geral para a eleição das vagas existentes até ao final do mandato.

## SECÇÃO I

### Artigo 13.º

#### Competência

1- Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os órgãos sociais;
- b) Discutir e votar quaisquer alterações aos estatutos;

c) Discutir e votar o regulamento interno da ACRAL e quaisquer outros que a direção, os secretariados ou um grupo de pelo menos 50 associados submeta à sua apreciação;

d) Discutir e votar o relatório de atividades da direção e as contas de gerência do ano anterior e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado;

e) Analisar as contas de gerência das empresas onde a ACRAL detenha participação;

f) Votar os orçamentos e os esquemas de quotização dos associados para os fundos da ACRAL;

g) Definir as linhas gerais de orientação da ACRAL;

h) Decidir acerca da aquisição, alienação e oneração de bens imóveis da ACRAL e a contração de empréstimos de curto, médio ou longo prazo e de contas correntes caucionadas;

i) Pronunciar-se sobre os recursos que lhe sejam submetidos para apreciação, nos termos destes estatutos;

j) Aplicar a sanção de expulsão a qualquer associado, nos termos do artigo 8.º, número 3;

k) Deliberar sobre a dissolução e liquidação da ACRAL;

l) Apreciar e deliberar sobre outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei e pelos estatutos;

m) Autorizar, depois de ouvidos o conselho fiscal e o conselho geral, que a ACRAL participe no capital social de sociedades comerciais, nos termos da alínea h) do número 1 do artigo 3.º

2- Em caso de destituição ou demissão da direção, a assembleia geral nomeará uma comissão administrativa, constituída por cinco membros, à qual competirá assegurar a gestão corrente da ACRAL e promover a realização de novas eleições, a efetuar até 60 dias após a data da reunião da assembleia geral que determinou a destituição ou aceitou a demissão.

3- Em caso de destituição ou de demissão de todos os membros da mesa ou do conselho fiscal, proceder-se-á à realização de novas eleições nos 60 dias seguintes ao da data da reunião da assembleia geral que determinou a destituição ou aceitou a demissão.

4- Tanto a direção como a mesa da assembleia geral e ou o conselho fiscal eleitos nos termos dos números 2 e 3 deste artigo e do número 13 do artigo 11.º completarão o mandato dos órgãos que o substituem.

### Artigo 14.º

#### Competência do presidente da mesa

1- Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar, nos termos estatutários, as reuniões da assembleia geral, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;

b) Dar posse aos membros eleitos nos órgãos sociais;

c) Aceitar quaisquer pedidos de demissão de membros eleitos dos órgãos sociais e dar conhecimento do facto à assembleia geral e ao órgão onde ocorreu a demissão, na primeira reunião que ocorrer;

d) Participar, sempre que o entender, nas reuniões de qual-

quer órgão social, mas sem direito ao voto;

e) Solicitar à direção quaisquer documentos financeiros ou outros que considere necessários para avaliar a atividade da direção da associação e das empresas onde detenha participação;

f) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral.

2- O vice-presidente substituirá o presidente da mesa nas suas ausências ou impedimentos definitivos.

3- Nas reuniões da assembleia geral em que não esteja presente nem o presidente nem o vice-presidente da mesa, assumirá a direção dos trabalhos o secretário, sendo os lugares vagos preenchidos com membros presentes designados ad hoc.

4- Em caso de ausência de todos os membros eleitos para a mesa da assembleia geral, será designado ad hoc o presidente da mesa, que convidará para o secretariado dois associados presentes.

#### Artigo 15.º

##### Reuniões

1- A assembleia geral reúne ordinariamente no 1.º trimestre de cada ano, para votação do relatório anual, contas da gerência da direção e parecer do conselho fiscal, bem como no último trimestre de cada ano para votação da proposta orçamental e plano de atividades da direção para o ano seguinte, e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada por iniciativa da mesa, ou a requerimento da direção, do conselho fiscal, de algum secretariado, ou de um grupo de pelo menos 50 associados.

2- A assembleia geral só pode funcionar à hora marcada desde que estejam presentes ou representados, pelo menos, metade e mais um dos seus membros; meia hora mais tarde funcionará com qualquer que seja o número de membros presentes.

3- Tratando-se de reunião extraordinária, será obrigatória a presença da maioria dos requerentes, quando convocada a pedido de associados, sem o que não poderá funcionar.

#### Artigo 16.º

##### Funcionamento

1- Para eleição dos órgãos sociais a assembleia geral funcionará por secções eleitorais, nas sedes dos secretariados.

2- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, ou representados, com exceção das situações previstas nos artigos 42.º, número 3, e 43.º, número 1, cabendo ao presidente da mesa o voto de qualidade, e constarão do respetivo livro de atas.

3- É admitido o voto por correspondência, nos termos do regulamento interno.

4- As votações serão sempre secretas quando respeitem a eleição ou destituição dos membros dos órgãos sociais, ou ainda, quando tal for requerido e aprovado pela maioria absoluta dos membros presentes.

5- Em qualquer reunião da assembleia geral não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem

de trabalhos, salvo se todos os seus membros estiverem presentes e concordarem com as alterações ou aditamentos propostos.

6- A cada associado presente compete um voto.

7- Os membros presentes na assembleia geral terão de se fazer acompanhar de documento de identificação e de credencial emitida pelo associado que representam. A falta da credencial poderá ser suprida pelo conhecimento pessoal da mesa da assembleia geral.

#### Artigo 17.º

##### Convocatória e ordem de trabalhos

1- A convocatória para qualquer reunião ordinária será feita por meio de aviso postal ou incluída na publicação da associação enviada por via postal, expedida com a antecedência mínima de 15 dias, na qual se indicará a data, hora e local de reunião, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

2- Nas reuniões ordinárias da assembleia geral, deverá constar sempre um período fora da ordem de trabalhos para apreciação de outros assuntos, sem caráter deliberativo.

## SECÇÃO II

### Do conselho fiscal

#### Artigo 18.º

##### Composição

O conselho fiscal é composto por:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Três vogais.

#### Artigo 19.º

##### Competências

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar os atos da direção, que respeitem a matéria financeira;
- b) Examinar a contabilidade e conferir os documentos comprovativos das receitas e despesas;
- c) Dar parecer sobre as propostas orçamentais apresentadas pela direção, bem como sobre os esquemas de quotização e outras contribuições dos associados;
- d) Emitir parecer sobre o relatório da direção e as contas de gerência de cada exercício;
- e) Dar parecer sobre a aquisição, alienação e oneração de bens imóveis e a contração de empréstimos de curto, médio ou longo prazo e de contas correntes caucionadas;
- f) Requerer a convocação da assembleia geral, quando o julgue necessário;
- g) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei, pelos estatutos e pelo regulamento interno;
- h) Solicitar à direção relatórios trimestrais do número efetivo de associados e balancetes atualizados;
- i) Emitir parecer sobre a participação da associação no capital social de sociedades comerciais.

## Artigo 20.º

### Competência do presidente do conselho fiscal

- 1- Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal.
- 2- Participar, sempre que entender, nas reuniões da direção, mas sem direito a voto.
- 3- Na falta ou impedimento, definitivo ou temporário, do presidente, as suas funções passam a ser exercidas pelo vice-presidente.

## Artigo 21.º

### Funcionamento e vinculação

- 1- O conselho fiscal reunirá ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre.
- 2- Extraordinariamente reunirá sempre que for convocado pelo seu presidente, pela maioria dos seus membros, a pedido da direção ou da mesa da assembleia geral.
- 3- A convocatória para qualquer reunião do conselho fiscal será feita com a antecedência mínima de oito dias, e a mesma deverá ser acompanhada dos documentos, relatórios, balanços e balancetes, que irão ser analisados na respetiva reunião.
- 4- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria de votos dos presentes e constarão das respetivas atas.
- 5- Nas reuniões do conselho fiscal será sempre obrigatória a presença do tesoureiro ou de um membro efetivo da direção que poderá ser acompanhado por um técnico responsável pela área contabilística/financeira.

## SECÇÃO III

### Da direção

## Artigo 22.º

### Composição

- 1- A direção é composta por um número ímpar de membros:
  - a) Um presidente;
  - b) Dois vice-presidentes;
  - c) Um tesoureiro;
  - d) Até um máximo de cinco vogais.
- 2- A falta não justificada de um membro da direção a três reuniões seguidas ou a cinco interpoladas no decurso do mesmo ano civil implica renúncia do mandato, preenchendo-se a sua vaga, conforme previsto no ponto 13 do artigo 11.º

## Artigo 23.º

### Competência

- 1- Compete à direção:
  - a) Gerir a ACRAL, praticando todos os atos necessários à realização dos seus fins;
  - b) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares, bem como as deliberações da assembleia geral;
  - c) Criar, organizar e dirigir os serviços, admitir pessoal e

fixar-lhes categoria e vencimento;

d) Pronunciar-se sobre a admissão e demissão de associados;

e) Elaborar o regulamento interno e outros que entenda por convenientes, submetendo-os à aprovação da assembleia geral;

f) Elaborar, durante o mês de novembro de cada ano, o orçamento ordinário para o ano seguinte e, em qualquer data, os suplementares que entenda por necessário, submetendo-os ao parecer do conselho fiscal e à votação da assembleia geral;

g) Propor e submeter à apreciação do conselho fiscal, conjuntamente com o orçamento ordinário para o ano seguinte, o esquema de quotização anual e outras contribuições financeiras dos associados, para votação da assembleia geral;

h) Elaborar o relatório e contas de gerência respeitantes ao exercício do ano anterior e apresentá-los à discussão e votação da assembleia geral;

i) Propor a modificação total ou parcial dos estatutos e do regulamento interno e submetê-los à discussão e votação da assembleia geral;

j) Propor à assembleia geral a abertura de delegações ou qualquer outra forma de representação, bem como a definição das respetivas áreas de jurisdição;

k) Adquirir, alienar e onerar bens imóveis, bem como contrair empréstimos de curto, médio e longo prazo e contas correntes caucionadas, mediante parecer do conselho fiscal e aprovação da assembleia geral;

l) Propor e aplicar sanções nos termos dos estatutos e do regulamento interno;

m) Requerer a convocação da assembleia geral ou do conselho fiscal quando o julgar necessário;

n) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei, pelos estatutos e pelo regulamento interno.

2- A direção poderá delegar parte da sua competência em estruturas associativas de objetivos afins de mais ampla representatividade.

## Artigo 24.º

### Competência do presidente da direção

- 1- Compete ao presidente da direção, em especial:
  - a) Representar a ACRAL em juízo e fora dele;
  - b) Convocar a direção e presidir às suas reuniões;
  - c) Promover a coordenação geral da atividade da ACRAL e orientar superiormente os respetivos serviços;
  - d) Zelar pelos interesses e prestígio da ACRAL e pelo cumprimento de todas as disposições legais aplicáveis à sua vida interna;
  - e) Orientar e superintender nos serviços da associação e resolver assuntos de carácter urgente, os quais, sempre que se justifique, serão apresentados para apreciação na primeira reunião da direção;
  - f) Despachar e assinar o expediente e demais documentos da competência da direção;
  - g) O presidente deverá designar um vice-presidente que o substitua nas suas faltas ou impedimentos.
- 2- Ao vice-presidente escolhido como substituto compete

cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções que este nele delegar.

3- Na falta ou impedimento definitivo do presidente, as suas funções passam a ser exercidas pelo vice-presidente escolhido pela direcção, sendo escolhido um vogal para ocupar a outra vice-presidência.

4- O presidente da direcção poderá delegar parte das suas funções de representação em qualquer membro da direcção, da mesa da assembleia geral e do conselho geral, no secretário-geral, em qualquer técnico com vínculo à ACRAL e ainda em qualquer entidade/indivíduo que pelo fim específico se justifique.

#### Artigo 25.º

##### Competência do tesoureiro

1- Compete ao tesoureiro, em especial:

a) Assegurar a cobrança da quotização e de quaisquer outras contribuições financeiras dos associados;

b) Conferir e visar todos os documentos de despesas, bem como os balancetes mensais da tesouraria;

c) Assinar cheques e outros meios de pagamento;

d) Propor à direcção as medidas que entenda por necessárias com vista à obtenção do pagamento de quotizações e outros compromissos em atraso dos associados;

e) Apresentar à direcção propostas orçamentais e outras sobre matérias financeiras;

f) Participar nas reuniões do conselho fiscal e prestar todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos.

2- No impedimento temporário ou definitivo do tesoureiro, os membros efectivos da direcção escolherão, entre si, o substituto para o exercício das suas funções.

#### Artigo 26.º

##### Funcionamento

1- A direcção reunirá em sessão ordinária, pelo menos, uma vez por mês e extraordinariamente sempre que, para tal, seja convocada pelo presidente ou pela maioria dos seus membros.

2- Cada membro disporá de um voto, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

3- A direcção não poderá reunir nem deliberar se não estiverem presentes a maioria dos seus membros.

4- Às reuniões da direcção poderão assistir, sem direito a voto, o presidente da mesa da assembleia geral, o presidente do conselho fiscal e os coordenadores dos secretariados.

#### Artigo 27.º

##### Vinculação

1- Para obrigar a ACRAL são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, uma das quais deverá ser a do presidente ou, na ausência ou impedimento, a do vice-presidente substituto, nos atos de gestão financeira será sempre obrigatória a assinatura do tesoureiro ou de quem o substitua nos termos estatutários.

2- As deliberações da direcção serão tomadas por maioria dos votos dos membros presentes e constarão das respetivas atas.

3- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis.

4- São isentos de responsabilidade os membros da direcção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presentes à reunião respetiva, lavrem o seu protesto na ata da primeira reunião a que assistirem.

5- Tendo a ACRAL participações sociais, onde possa exercer cargos de gerência ou de administração, far-se-á representar nos termos do número 1 do presente artigo.

## SECÇÃO IV

### Dos secretariados

#### Artigo 28.º

##### Composição

Cada secretariado é composto por um número ímpar de membros, tendo um mínimo de três e um máximo de nove membros, sendo:

a) Um coordenador;

b) Um vice-coordenador;

c) Um tesoureiro;

d) Vogais, até um máximo de seis.

#### Artigo 29.º

##### Competência

Compete aos secretariados, em especial:

a) Representar a associação na respetiva área de jurisdição;

b) Representar os associados da sua área de jurisdição junto da direcção;

c) Convocar reuniões gerais dos associados da respetiva área de jurisdição, para análise do plano de atividades, orçamento, relatório e contas, bem como outros assuntos de interesse comum;

d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais estatutárias e regulamentares da associação, assim como as deliberações da assembleia geral e da direcção;

e) Propor regulamentos internos de âmbito concelhio;

f) Coordenar e dirigir, dentro do âmbito das suas competências, os serviços locais da associação, num espírito de colaboração com a direcção;

g) Requerer a convocação da assembleia geral, em reunião extraordinária nos termos do número 1 do artigo 15.º, com a indicação precisa da ordem de trabalhos;

h) Celebrar protocolos de cooperação com as autarquias locais da respetiva área de jurisdição;

i) Celebrar protocolos de cooperação com outras entidades públicas ou privadas que tenham sede ou delegação na respetiva área de jurisdição, dando conhecimento prévio à direcção, a fim de se evitarem situações de incompatibilidade com outros compromissos anteriormente assumidos. Ocorrendo alguma incompatibilidade, será o caso submetido à apreciação do conselho geral, que procurará resolver a situação nos termos do número 2 do artigo 32.º;

j) Gerir os fundos angariados na sua área de jurisdição,

com exceção dos provenientes da quotização;

k) Apresentar à reunião geral de associados o orçamento, o plano de atividades e o relatório de contas;

l) Apresentar à direção até ao dia 8 de cada mês todos os documentos de despesa e de receita, respetivas folhas de caixa e de bancos, respeitantes ao mês anterior;

m) Apresentar à direção até ao dia 31 de janeiro de cada ano o relatório de atividades e de contas do ano anterior;

n) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamento da direção.

§ único. As deliberações do secretariado serão tomadas por maioria simples.

#### Artigo 30.º

##### Competência do coordenador

1- Compete ao coordenador, em especial:

a) Convocar o secretariado e presidir às suas reuniões;

b) Promover a coordenação local da atividade da ACRAL, orientando os respetivos serviços;

c) Participar nas reuniões da direção, mas sem direito a voto.

2- Ao vice-coordenador compete cooperar com o coordenador, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos e exercer as funções que este nele delegar.

3- Na falta ou impedimento definitivo do coordenador, as suas funções passam a ser exercidas pelo vice-coordenador, designando o secretariado, de entre os seus membros, outro para o lugar vago de vice-coordenador.

### SECÇÃO V

#### Do conselho geral

#### Artigo 31.º

##### Composição

1- O conselho geral é constituído:

a) Por um presidente;

b) Por um vice-presidente;

c) Pelo presidente e vice-presidente da mesa da assembleia-geral;

d) Pelo presidente e vice-presidente do conselho fiscal;

e) Pelo presidente e vice-presidente da direção;

f) Pelo tesoureiro da direção;

g) Pelos coordenadores dos secretariados;

h) Pelos delegados concelhios, que contudo não gozam de direito de voto.

2- O presidente e o vice-presidente do conselho geral serão eleitos nos termos do número 2 do artigo 11.º

3- Na ausência ou impedimento do presidente, o conselho geral será presidido pelo seu vice-presidente.

§ único. No caso de ausência ou impedimento de ambos, o conselho geral será presidido pelo presidente da assembleia geral.

4- Qualquer membro impedido de participar na reunião, poder-se-á fazer substituir por um outro elemento do respetivo órgão social.

#### Artigo 32.º

##### Competência e atribuições

1- O conselho geral tem funções consultivas, cabendo-lhe pronunciar-se sobre a atividade da ACRAL, de acordo com as orientações aprovadas em assembleia geral, competindo-lhe nomeadamente emitir recomendações sobre:

a) A situação económica e social da região;

b) Matérias relativas à política de emprego;

c) Os problemas que afetam as atividades do comércio, indústria, agricultura, pescas e serviços no contexto económico e social do Algarve;

d) Quaisquer alterações aos estatutos e regulamentos mediante proposta da direção;

e) Emitir parecer sobre a remuneração dos cargos de eleição, sob proposta da direção, sem prejuízo porém, do pagamento das despesas de deslocação e ou representação a que haja lugar no seu exercício.

2- Ao conselho geral competirá a apreciação e tentativa de conciliação de todos e quaisquer litígios entre associados ou entre a direção e qualquer associado, ou entre diferentes órgãos sociais. Não sendo possível dirimir o pleito através de conciliação, caberá recurso para a assembleia geral, nos termos destes estatutos.

3- Ao conselho geral competirá dar parecer sobre a dispensa da recolha das assinaturas obrigatórias para a apresentação de candidatura aos órgãos sociais, referenciada no número 2 do artigo 8.º do regulamento interno.

#### Artigo 33.º

##### Competência dos membros do conselho geral

Competirá aos membros do conselho geral:

a) Apresentar, pelos órgãos que representam, todas as propostas para o melhor funcionamento e prestígio da ACRAL;

b) Representar a ACRAL em ações concretas, para as quais tenham recebido delegação da direção.

#### Artigo 34.º

##### Funcionamento

1- O conselho geral reunirá ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que tal seja convocado, por iniciativa do seu presidente, a pedido da direção, por iniciativa do presidente da assembleia geral, do presidente do conselho fiscal ou quando o requeiram, por escrito, a maioria absoluta dos seus membros.

2- A convocatória para qualquer reunião do conselho geral deverá ser feita pelo seu presidente, por meio de aviso postal expedido com a antecedência mínima de oito dias, na qual se indicará a data, hora e local da reunião bem como a agenda dos trabalhos.

3- O conselho geral iniciará os seus trabalhos à hora marcada, desde que estejam presentes ou representados a maioria dos seus membros; meia hora mais tarde funcionará com qualquer que seja o número de presentes.

4- Nas reuniões convocadas por requerimento dos seus membros, o conselho geral só poderá funcionar com a presença da maioria dos subscritores do requerimento.

5- Os pareceres emitidos pelo conselho geral deverão sempre mencionar o número de votos favoráveis e desfavoráveis, bem como referir todas as declarações de voto que foram apresentadas na respetiva reunião.

6- De cada reunião do conselho geral será elaborada ata respetiva.

## SECÇÃO VI

### Dos delegados concelhios

#### Artigo 35.º

##### Nomeações e atribuições

1- Nos concelhos onde não estejam instalados secretários, a direção pode nomear delegados concelhios.

2- Os delegados concelhios têm por atribuições:

- a) Representar a associação na área do respetivo concelho;
- b) Representar os associados da sua área da jurisdição junto da direção;
- c) Participar nas reuniões do conselho geral, mas sem direito a voto.

## CAPÍTULO V

### Do regime financeiro

#### Artigo 36.º

##### Receitas

1- Constituem receitas da ACRAL:

- a) O produto da quotização paga pelos sócios;
- b) As contribuições que vierem a ser criadas para os fundos da ACRAL;
- c) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- d) As contribuições ou donativos extraordinários dos associados, de quaisquer empresas ou outras organizações;
- e) As compartições, previamente acordadas, correspondentes ao pagamento de trabalhos específicos solicitados pelos associados;
- f) Os valores que, por força da lei, regulamentos ou disposições contratuais lhe sejam atribuídos a título gratuito ou oneroso;
- g) Os rendimentos de outras atividades que prossiga no âmbito do seu objeto social.

2- As receitas serão depositadas em conta da ACRAL, em qualquer estabelecimento de crédito, determinado pela direção, podendo o tesoureiro dispor em «caixa» o dinheiro ou valores necessários para fundo de maneo.

3- Os secretariados poderão dispor de uma conta bancária, movimentada por dois dos seus membros, um dos quais deverá ser obrigatoriamente o tesoureiro e o outro o coordenador ou o vice-coordenador.

#### Artigo 37.º

##### Despesas

Constituem despesas da ACRAL:

a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentalmente previstos e autorizados pela direção, no exercício das suas competências;

b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, compartição ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas, que se integrem no seu objeto.

#### Artigo 38.º

##### Fundo de reserva associativa

1- Os saldos das contas de gerência constituirão um fundo de reserva associativa.

2- Contudo, a assembleia geral poderá deliberar que uma percentagem a determinar anualmente seja destinada a obras e iniciativas sociais de interesse comum dos associados, bem como ao apoio de ações de fomento associativo, de formação profissional e de assistência técnica ao comércio e serviços.

#### Artigo 39.º

##### Relatório e contas

O relatório de atividades da direção e as contas de gerência anuais serão apreciados e votados em reunião da assembleia geral até final do 1.º trimestre do ano seguinte ao exercício a que respeitem.

## CAPÍTULO VI

### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 40.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 41.º

##### Entrada em vigor destes estatutos

Os presentes estatutos entrarão em vigor aquando da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 42.º

##### Alteração dos estatutos

1- Quaisquer propostas de alterações aos estatutos serão submetidas à aprovação da assembleia geral, em reunião extraordinária expressamente convocada para o efeito.

2- A convocação da assembleia geral, para alteração dos estatutos, será feita por avisos postais ou por inclusão na publicação da associação, com a antecedência de pelo menos 20 dias e acompanhada do texto das alterações.

3- As deliberações sobre alterações aos estatutos exigem uma maioria de três quartos do número dos membros presentes.

#### Artigo 43.º

##### Dissolução e liquidação

1- A ACRAL só poderá ser dissolvida por deliberação to-

mada por maioria de três quartos dos seus associados, reunidos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e com a antecedência mínima de 30 dias.

2- A assembleia geral que votar a dissolução da ACRAL designará logo os membros que constituirão a comissão liquidatária, fixando o prazo e condições de liquidação e, bem assim, o destino a dar ao património disponível, sendo sempre respeitado o inventário de cada associação fundadora.

#### Artigo 44.º

##### Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e integração destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos pela assembleia geral, mediante parecer dos serviços jurídicos da associação.

### Regulamento interno

#### Preâmbulo

O presente regulamento interno tem por fim completar e esclarecer os estatutos da ACRAL.

### CAPÍTULO I

#### Dos associados

##### Artigo 1.º

Processo de admissão:

1- O pedido de admissão de associado será apresentado à direção da ACRAL, através de impresso próprio que será acompanhado pela última declaração de contribuições para a Segurança Social.

2- A direção pronunciar-se-á sobre o pedido de admissão, num prazo máximo de 30 dias.

##### Artigo 2.º

##### Aquisição de direitos

O candidato admitido só adquire os direitos de associado quando efetuar o pagamento da quota referente a três meses, o que deverá verificar-se no decurso dos 30 dias subsequentes à comunicação da sua admissão, sob pena de a mesma ser cancelada.

##### Artigo 3.º

##### Poderes de representação dos associados

Os representantes das empresas associadas, para exercício de quaisquer dos direitos que lhe são consignados nos estatutos, terão de ser credenciados e dispor de poderes bastante para responsabilizar estas perante a ACRAL.

##### Artigo 4.º

##### Incumprimento dos deveres de associados

A falta de cumprimento, por parte dos associados, de quaisquer dos deveres consignados nos estatutos será punida da seguinte forma:

a) Voto de censura, por falta de colaboração nos fins específicos da ACRAL;

b) Advertência registada, por falta de cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares que lhe sejam aplicáveis, bem como por falta de pagamento pontual das suas quotas ou outros compromissos assumidos em sua representação e ou fixados pelos órgãos sociais da ACRAL, dentro das suas atribuições;

c) Suspensão dos direitos e benefícios de associados, até três anos, por factos de que já tenham sido advertidos e em que persistam, depois de avisados por carta registada;

d) Expulsão, pela prática de atos ou ações contrários aos fins específicos da ACRAL e que afetem gravemente o seu prestígio ou por terem deixado de merecer a confiança e o respeito dos demais associados.

### CAPÍTULO II

#### Eleições dos órgãos sociais

##### Artigo 5.º

##### Eleitores

1- São eleitores todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e cuja situação contributiva esteja regularizada perante a ACRAL.

2- Só poderão ser eleitos e eleger os associados que à data das eleições se tenham inscrito há pelo menos seis meses.

3- Considera-se situação contributiva regularizada a não existência de quotas ou de quaisquer outras contribuições aprovadas pelos órgãos sociais competentes, com atraso de pagamento superior a seis meses.

##### Artigo 6.º

##### Convocação de assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral será convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, com a antecedência mínima de 45 dias, por meio de avisos postais ou incluída na publicação da associação dirigidos a todos os associados e enviada por via postal.

2- Da convocação constará o dia, hora e locais da assembleia, bem como a data e hora limites para a apresentação de candidaturas aos órgãos e cargos sociais a preencher pela eleição.

##### Artigo 7.º

##### Cadernos eleitorais

1- A lista dos associados eleitores, no pleno gozo dos seus direitos, será afixada na sede da ACRAL e delegações, depois de rubricada pelo presidente da mesa da assembleia geral, nos 45 dias antecedentes à data da realização do ato eleitoral.

2- Compete ao presidente da assembleia geral a verificação da capacidade eleitoral de cada associado.

3- A relação dos eleitores constituirá o caderno eleitoral e servirá para descarga e verificação de votação.

4- Será fornecida uma listagem dos associados a cada lista candidata aos vários órgãos sociais.

## Artigo 8.º

### Apresentação e relação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas será feita ao presidente da mesa da assembleia geral até às 18 horas do vigésimo dia antes do ato eleitoral. Findo este prazo, não serão aceites quaisquer candidaturas.

2- As candidaturas para os órgãos sociais a eleger serão subscritas por um número de 10 % de associados, no pleno gozo dos seus direitos e cuja situação contributiva esteja regularizada perante a ACRAL, tendo um número mínimo de 75 subscritores.

3- Serão aceites candidaturas que apresentem listas aos órgãos sociais, nomeadamente, direção, mesa da assembleia geral, conselho fiscal e conselho geral.

4- Caso qualquer órgão social ou 25 % dos membros do conselho geral pretendam apresentar listas para os órgãos sociais, podem ficar dispensados de apresentar as assinaturas referidas no número 2 do presente artigo, desde que obtenham a maioria dos votos presentes na reunião do conselho geral.

5- As candidaturas serão sempre apresentadas em nome do representante, indicando o nome do associado.

6- Nas listas serão sempre indicados os cargos para que os candidatos serão propostos.

7- Até ao 19.º dia anterior ao ato eleitoral, o presidente da mesa da assembleia geral elaborará uma relação das candidaturas aceites da qual constará o nome do representante e do associado, o órgão para que é proposto e o cargo a que é candidato.

8- A partir da relação a que se refere o número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral mandará elaborar as listas das candidaturas respetivas, que serão remetidas a todos os associados.

9- Os associados candidatos de cada uma das listas admitidas poderão, se o entenderem, apresentar e fazer divulgar os seus programas eleitorais, não suportando a ACRAL as despesas inerentes ao seu envio.

## Artigo 9.º

### Votação e fiscalização

1- Os boletins de voto serão entregues, no ato eleitoral, ao presidente da mesa, dobrados em quatro.

2- A votação recairá sobre listas completas de candidatos, para cada um dos órgãos a eleger.

3- A votação é secreta.

4- Os votos brancos e nulos não contam para o apuramento final da contagem.

5- Em caso de lista única, o respetivo boletim de voto deverá conter um quadrado com a letra «A».

## Artigo 10.º

### Voto por correspondência

1- É admitido o voto por correspondência.

2- O voto por correspondência obedecerá às seguintes regras:

a) Serem as listas dobradas em quatro, colocadas num

primeiro envelope, fechado e em branco, que será remetido num segundo envelope, com a identificação do associado;

b) O voto por correspondência será endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral da ACRAL e o envelope onde consta a identificação do associado só será aberto durante o acto eleitoral, para descarga nos cadernos eleitorais, sendo o primeiro envelope que contém os votos, lançado na urna sem ser aberto, só o sendo no momento da contagem dos votos.

## Artigo 11.º

### Secções eleitorais

1- A assembleia eleitoral funcionará por secções.

2- As secções terão de funcionar em horário simultâneo, na sede e nas diferentes delegações.

3- A mesa de cada secção será constituída:

a) Na sede, pelos membros da mesa da assembleia geral, que, independentemente da sua secção, exercerão aí o seu direito de voto;

b) Nas delegações, por um membro do secretariado respetivo, desempenhando a função de presidente da secção, podendo a funcionária da delegação desempenhar a função de secretária;

c) Não se encontrando nenhum dos membros referidos na alínea anterior, serão escolhidos ad-hoc dois associados que estejam presentes na secção eleitoral;

d) Poderão tomar lugar na mesa representantes das várias candidaturas com a finalidade de fiscalizarem o ato eleitoral;

e) A área de jurisdição de cada secção eleitoral, que poderá ultrapassar os limites concelhios de cada delegação, será estabelecida pela mesa da assembleia geral, até 12 dias antes do ato eleitoral;

f) O voto por correspondência será remetido para a secção da área do associado;

g) Em cada secção eleitoral será lavrada ata do escrutínio, cujo texto deverá ser enviado por e-mail, para a sede, nas duas horas seguintes ao encerramento das urnas;

h) Nas vinte e quatro horas seguintes ao encerramento das urnas, o original da ata, acompanhada dos votos entrados, válidos, nulos e em branco e dos cadernos eleitorais descarregados, será remetida para a sede, em envelope lacrado, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral.

## Artigo 12.º

### Apuramento do ato eleitoral

a) Recebidas as atas e demais documentação referida na alínea h) do artigo anterior, a mesa da assembleia geral reunirá para apuramento final dos resultados e sua proclamação, elaborando a ata definitiva global da assembleia eleitoral.

b) Nesta reunião poderão participar representantes das diferentes candidaturas, dois por cada lista.

## Artigo 13.º

### Impugnação

1- O ato eleitoral pode ser impugnado se a reclamação:

a) Se basear em irregularidades processuais;

b) Se for fundamentada e apresentada, por escrito, até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A impugnação será apresentada ao presidente da mesa da assembleia geral, que apreciará a validade dos fundamentos aduzidos.

3- Havendo fundamento, o presidente da mesa convocará expressamente, nos oito dias seguintes, a assembleia geral extraordinária para apreciação da impugnação e decisão em última instância.

#### Artigo 14.º

##### Posse

Os membros eleitos para os diversos cargos sociais deverão tomar posse, perante o presidente da mesa da assembleia geral, em exercício, até ao 15.º dia após a realização da sua eleição.

### CAPÍTULO III

#### Dos serviços

#### Artigo 15.º

##### Organização e funcionamento

Para assegurar e intensificar os fins específicos da ACRAL e de imprimir o necessário dinamismo ao desempenho das suas atribuições, a direção criará os serviços e quadro de pessoal indispensável ao funcionamento e plena execução dos seus objetivos e finalidades.

#### Artigo 16.º

##### Autonomia financeira dos secretariados

Os secretariados assumem por inteiro os custos com os

consumíveis utilizados na sua delegação, nomeadamente, papel para fotocópias, toner, assistência técnica das fotocopiadoras e material de escritório, com exclusão dos custos inerentes à formação profissional.

#### Artigo 17.º

##### Coordenação dos serviços

Os serviços da ACRAL serão dirigidos pela direção e coordenadores e apoiados pelo secretário-geral ou por um técnico com vínculo à ACRAL, mediante competências delegadas pela direção.

#### Artigo 18.º

##### Gestão de sócios

A direção fornecerá mensalmente aos secretariados a listagem detalhada de entrada e saída dos respetivos associados.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições gerais

#### Artigo 19.º

##### Entrada em vigor

O presente regulamento interno, depois de aprovado em assembleia geral, entrará em vigor conjuntamente com os estatutos da ACRAL a que se refere.

Registado em 31 de janeiro de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10 da folha 138 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### Associação Portuguesa de Empresas de Chaves e Sistemas de Segurança - APECSS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de julho de 2017 para o mandato de dois anos.

Direção:

Presidente - CHAVIARTE - CHAVES, L.<sup>da</sup>, sociedade comercial por quotas, pessoa coletiva número 503417572, com sede na Rua Santa Apolónia, n.º 349, Serzedo, 4410-022 Vila Nova de Gaia, representada por Ricardo João Jardim.

Vice-presidente - Lourenço Basílio Unipessoal, L.<sup>da</sup>, sociedade comercial por quotas, pessoa coletiva número 510983863, com sede na Rua Major Reis Gomes, n.º 22 B e D, 9000-038 Funchal, representada por João Lourenço Men-

des Basílio.

Secretário - ARTE 100 FIM, L.<sup>da</sup>, sociedade comercial por quotas, pessoa coletiva número 507852648, com sede no Edifício Pingo Doce, 48 B, Quimiparque, Baia do Tejo, 2830-904 Barreiro, representada por Rui Manuel Silva Loureiro.

Tesoureiro - QUALIGRATITUDE, L.<sup>da</sup>, sociedade comercial por quotas, pessoa coletiva número 513056904, com sede na Avenida Renato Araújo, n.º 1625, 8.ª Avenida Shopping, Loja 0.032 A, 3700-346 São João da Madeira, representada por Eduardo José Marques Mijares.

Vogal - CHAVES SERVI - ERMESINDE, L.<sup>da</sup>, sociedade comercial por quotas, pessoa coletiva número 503704598, com sede na Rua Camilo Castelo Branco, n.º 17, 4425-037 Águas Santas, representada por Bernardino Rodrigues de Sousa.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### **DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup> - Alteração**

Alteração aprovada em 19 de fevereiro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2012.

#### **Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista ... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Objecto e âmbito**

##### **Artigo 1.º**

##### **Definição e âmbito**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>

2- O coletivo dos trabalhadores da DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>, é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

##### **Artigo 2.º**

##### **Princípios fundamentais**

1- A comissão de trabalhadores da DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis,

L.<sup>da</sup>, orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

#### **CAPÍTULO II**

#### **Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores**

##### **Artigo 3.º**

##### **Órgãos**

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### **SECÇÃO I**

##### **Plenário**

##### **Artigo 4.º**

##### **Constituição**

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da empresa.

##### **Artigo 5.º**

##### **Competências**

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

##### **Artigo 6.º**

##### **Convocação**

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação expressa da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º, para os efeitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

#### Artigo 11.º

##### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
- c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão

nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- c) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

#### Artigo 12.º

##### Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 13.º

##### Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidos de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

#### Artigo 14.º

##### Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando

ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

#### Artigo 15.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se coresponsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 16.º

##### Relações com as organizações sindicais

1- A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

#### Artigo 17.º

##### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão da empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º

#### Artigo 20.º

##### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação pro-

fissional e de promoções;

k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento coletivo;

n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria, ou em prazo que a lei determine.

3- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

4- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

5- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 21.º

##### Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 25.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 26.º

##### Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem

comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

#### Artigo 27.º

##### Ação no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 30.º

##### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 31.º

##### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1, não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

#### Artigo 32.º

##### Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição.

#### Artigo 33.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### **Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

#### Artigo 35.º

##### **Proteção legal**

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei.

#### Artigo 36.º

##### **Personalidade jurídica e capacidade judiciária**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

### SUBSECÇÃO IV

#### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 37.º

##### **Sede**

A sede da CT localiza-se no estabelecimento fabril de Vila Cortês do Mondego, no concelho e distrito da Guarda.

#### Artigo 38.º

##### **Composição**

1- A CT é composta por 5 membros.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 60 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 39.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de três anos.

#### Artigo 40.º

##### **Perda do mandato**

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a 3 reuniões seguidas ou 6 interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

#### Artigo 41.º

##### **Delegação de poderes**

1- Qualquer membro da CT pode delegar, por escrito, a sua competência noutro.

2- A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trata de um mandato para o período de férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a um mês.

3- A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião da CT.

#### Artigo 42.º

##### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

#### Artigo 43.º

##### **Coordenação e deliberações**

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 44.º

##### **Reuniões**

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretário, ou de, pelo menos, 2 dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 45.º

##### **Financiamento**

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

### SUBSECÇÃO V

#### Subcomissões de trabalhadores (Sub-CT)

#### Artigo 46.º

##### **Princípio geral**

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (Sub-CT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das Sub-CT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

#### Artigo 47.º

##### **Mandato**

1- A duração do mandato das Sub-CT é de 3 anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da Sub-CT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova Sub-CT, cujo mandato terminará, em simultâneo, com o da respetiva CT.

3- Se a constituição da Sub-CT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

#### Artigo 48.º

##### **Composição**

As Sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

### SUBSECÇÃO VI

#### Comissões coordenadoras

#### Artigo 49.º

##### **Princípio geral**

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

#### Artigo 50.º

##### **Adesão**

A CT adere à comissão coordenadora do sector de atividade económica da metalurgia e metalomecânica, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas CT interessadas.

### CAPÍTULO III

#### Processo eleitoral

#### Artigo 51.º

##### **Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores com vínculo laboral à empresa.

#### Artigo 52.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- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 53.º

##### **Comissão eleitoral**

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros, um dos quais é presidente;

b) Na falta de CE eleita nos termos destes estatutos, a comissão eleitoral é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

2- A CE 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.

3- A CE cessa funções após a conclusão do processo eleitoral.

#### Artigo 54.º

##### Funcionamento

O quórum constitutivo e deliberativo da CE corresponde à maioria simples dos respetivos membros.

#### Artigo 55.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 56.º

##### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

#### Artigo 57.º

##### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE ou na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 58.º

##### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, ou projecto de estatutos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da Sub-CT 10 % de trabalhadores do respetivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 59.º

##### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 60.º

##### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 15.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

#### Artigo 61.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

#### Artigo 62.º

##### Local e horário da votação

1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-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.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 63.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 deve haver uma mesa de voto.

3- Cada mesa de voto não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 2 e 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

#### Artigo 64.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas Sub-CT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 65.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 66.º

##### Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

#### Artigo 67.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 de voto que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 68.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, assinala inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 69.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.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 70.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das Sub-CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as Sub-CT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou 30 dias após o registo.

#### Artigo 71.º

##### Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

#### Artigo 72.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, 100 ou 20 % dos 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 20 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 73.º

##### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (Sub-CT)

1- A eleição e destituição das Sub-CT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

#### Artigo 74.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.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições finais

#### Artigo 75.º

##### Património

Em caso de extinção da CT, o plenário de trabalhadores convocado para o efeito, deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, o património da CT ser distribuído pelos trabalhadores.

#### Artigo 76.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou 30 dias após o registo.

Registado em 2 de março de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, da folha 28 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da empresa, DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>, eleitos em 19 de fevereiro de 2018, para o mandato de três anos.

Efectivos:

António Paulo Amaral Ferreira, cartão de cidadão n.º 10061509.

António José Augusto Marques Dias, cartão de cidadão n.º 11364039.

António dos Santos Antunes, cartão de cidadão n.º 04429788.

Nuno José Figueiredo Nunes, cartão de cidadão n.º 11372477.

Maria de Fátima da Conceição Marcelino, cartão de cidadão n.º 07737243.

Suplentes:

Daniel Nunes Leal, cartão de cidadão n.º 13755007.

Maria da Conceição Pacheco Branquinho, cartão de cidadão n.º 09166128.

Alexandra Nunes do Patrocínio Gomes, cartão de cidadão n.º 11905417.

Miguel Ângelo Ferreira Barrocas Gomes, cartão de cidadão n.º 10113048.

Ana Patrícia da Costa Marques, cartão de cidadão n.º 12842100.

Registado em 7 de março de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, da folha 28 do livro n.º 2.

### **Arriva Portugal - Transportes, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 19 de fevereiro de 2018, para o mandato de três anos.

| Efetivos:                      |          |
|--------------------------------|----------|
| Nome:                          | BI/CC    |
| António Augusto Alves Ferreira | 08161675 |
| José Luís Fonseca Moreira      | 10246273 |
| António Paulo Oliviera Silva   | 08617761 |
| Adelino da Costa Brito         | 10118646 |
| Virgílio Vilas Boas de Sousa   | 08715848 |

| Suplentes:                      |          |
|---------------------------------|----------|
| Nome:                           | BI/CC    |
| Cristina Maria Fernandes Castro | 13354179 |

Registado em 2 de março de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 28 do livro n.º 2.

### **Companhia Carris de Ferro de Lisboa, EM, SA - CARRIS - Eleição**

Identidade dos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores eleitos em 22 de fevereiro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores

Paulo Alexandre Martins Gonçalves.

Mónica Cristina Sousa Costa.

Basílio Coelho Moreira.

António José Tomé Leitão Canilho.

Abílio João Guerreiro da Fonseca.

João António Martinho S. Policarpo.

Tiago Miguel Carvalho Ribeiro Sousa.

Jorge Manuel Gameiro Santos.

Tânia Sofia Pires Vasco Gomes Santos.

Tiago Alexandre Farinha Paiva.

Jorge Victor Bértolo Gonçalves.

Subcomissão de trabalhadores da estação de Miraflores

Jorge Manuel da Silva Pereira.

Luís Miguel Antunes Figueiredo.

Beatriz do Rosário Soares Aires.

José Júlio Almeida Costa.

Altino Manuel Arrais Rasteiro.

Subcomissão de trabalhadores da estação da Pontinha

Ricardo José Salzedas Zabumba.

Armindo Pinto Cardoso.

Rui Manuel Magro Pé Curto.

Paulo Jorge Teixeira Figueiredo.

Hugo Filipe Ventura Roma.

Subcomissão de trabalhadores da estação de Santo Amaro

Carlos Manuel Seixedo A. Soares.

André Jorge Gonçalves Marques.

Dário Filipe Gomes Ameiro C. Silva.

Pedro Miguel Marques B. Barata.

Carlos Apóstolo Vitorino.

Subcomissão de trabalhadores da estação da Musgueira  
Armindo José Carvalho Salvador.  
Carlos Alberto Simões Costa Carreira.  
Pedro Miguel Nuno Jesus.  
Luís Filipe dos Santos Martins.  
João Manuel Pinto Leitão.

Registado em 7 de março de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 28 do livro n.º 2.

### **Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão e subcomissão de trabalhadores eleitos em 31 de janeiro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores:

Pedro Miguel de Jesus Oliveira e Sá, cartão de cidadão n.º 08807700.

Marina Alexandra Figueiredo Campos, cartão de cidadão n.º 09004856.

Ivone Susana Matos Cunha Pinto, cartão de cidadão n.º 08154686.

Nelson Carvalho de Jesus, cartão de cidadão n.º 10563079.

Ricardo Alexandre Mendes Neves, cartão de cidadão n.º 10563240.

Carla Maria Gomes Ferreira, cartão de cidadão n.º 10342050.

António Jorge Marcelo Gaspar, cartão de cidadão n.º 09511752.

Subcomissão de trabalhadores - Região do Porto:

Elisabete Eduarda Fernandes Coelho, cartão de cidadão n.º 09553420.

Paulo Renato Cardoso Ricardo, cartão de cidadão n.º 05908134.

Horácio Arnaldo Valente Gomes, cartão de cidadão n.º 07729867.

Registado em 7 de março de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 28 do livro n.º 2.

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

### **I - CONVOCATÓRIAS**

#### **Acatel - Acabamentos Têxteis, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de fevereiro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Acatel - Acabamentos Têxteis, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 1 de junho de 2018, será realizado na empresa abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto

nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Identificação da empresa: Acatel - Acabamentos Têxteis, SA.

Morada: Rua do Barreiro, 310.  
4755-230 Gilmonde - Barcelos».

*(Seguem as assinaturas de 66 trabalhadores.)*

#### **DVM Global, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da

comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa DVM Global, SA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de março de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa DVM Global, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 15 de junho de 2018, realizar-

-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: DVM Global, SA.

Morada: Rua Monte Centro Negócios Oleiros, Frac A; 4730-325 Oleiros».

(*Seguem-se as assinaturas de 23 trabalhadores.*)

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Portalex Alumínio, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Portalex Alumínio, SA, realizada em 21 de fevereiro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2017.

| Efetivos:                        | BI/CC    |
|----------------------------------|----------|
| Susana Silva Vasconcelos         | 10842593 |
| José Nelson dos Santos Gonçalves | 1026316  |

| Suplentes:                 |          |
|----------------------------|----------|
| Elsa Eugénia Salgado Moura | 11455638 |
| Natália Martins            | 8216660  |

Registado em 8 de março de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 10, a fl. 126 do livro n.º 1.