



**REPÚBLICA PORTUGUESA**

**Propriedade**  
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação

# ÍNDICE

## Conselho Económico e Social:

### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

## Regulamentação do trabalho:

### Despachos/portarias:

- Sofãreia - Sociedade Farense de Areias, SA - Autorização de laboração contínua ..... 1195

### Portarias de condições de trabalho:

...

### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas) - Revisão global .....	1196
- Contrato coletivo entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras .....	1203
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outras .....	1206
- Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras .....	1208
- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras .....	1210

- Acordo coletivo entre a Empresa de Navegação Madeirense, L. <sup>da</sup> e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras .....	1213
- Acordo de empresa entre a Caima - Indústria de Celulose, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global .....	1216
- Acordo de empresa entre o CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) e outra - Revisão global .....	1238
- Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L. <sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras .....	1258
- Acordo de empresa entre a PROMARINHA - Gabinete de Estudos e Projectos, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras .....	1259
- Acordo de empresa entre a GNB Recuperação de Crédito, ACE e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira - SINTAF - Alteração salarial e outras .....	1261

#### **Decisões arbitrais:**

...

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

...

#### **Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

#### **Jurisprudência:**

...

### **Organizações do trabalho:**

#### **Associações sindicais:**

##### **I – Estatutos:**

- Sindicato da Energia - SINERGIA - Alteração .....	1263
- Sindicato Nacional da Actividade Turística, Tradutores e Intérpretes - SNATTI - Alteração .....	1263

##### **II – Direção:**

- UGT - Santarém, União Geral de Trabalhadores de Santarém - Eleição .....	1264
--	------

#### **Associações de empregadores:**

##### **I – Estatutos:**

- Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal - Alteração .....	1264
- Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB - Alteração .....	1265

- AHSACV - Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano e Costa Vicentina que passa a denominar-se AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur - Alteração .....	1269
- AHSACV - Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano e Costa Vicentina - Nulidade parcial .....	1273

## **II – Direção:**

- Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico - Eleição .....	1274
- AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur - Eleição .....	1274
- APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração - Eleição .....	1274
- ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas - Eleição .....	1274

## **Comissões de trabalhadores:**

### **I – Estatutos:**

- ETAC - Empresa de Transportes António Cunha, SA - Constituição .....	1275
--	------

### **II – Eleições:**

- ETAC - Empresa de Transportes António Cunha, SA - Eleição .....	1278
- Lusa - Agência de Notícias de Portugal, SA - Eleição .....	1278

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

### **I – Convocatórias:**

- ADIRA - Metal Forming Solutions, SA - Convocatória .....	1279
- Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	1279

### **II – Eleição de representantes:**

- Sociedade Portuguesa Cavan, SA - Eleição .....	1279
- SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA - Eleição .....	1279

**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: [dsrctot@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrctot@dgert.mtsss.pt)

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

- 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

### **Sofareia - Sociedade Fareense de Areias, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Sofareia - Sociedade Fareense de Areias, SA», NIF 500271135, com sede em Sítio da Garganta, Salgados, freguesia de Faro (Sé e São Pedro), concelho de Faro e distrito de Faro, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento sito em Praia do Barril, localizado na Praia do Barril, freguesia de Tavira, distrito de Faro no âmbito da obra «Empreitada de Reforço do Cordão Dunar da Ilha de Tavira».

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o setor da construção civil e obras públicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2005, e alterações subsequentes.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem económica, invocando a necessidade de dar cumprimento aos prazos contratuais da empreitada, o que não só permitirá a faturação da totalidade dos trabalhos, como também obviar à aplicação de sanções por incumprimento do contrato, sendo que os trabalhos estão condicionados pelas condições meteorológicas e condições favoráveis de maré.

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- É a empresa detentora de alvará de empreiteiro de obras públicas, emitido pelo Instituto dos Mercados Públicos, do Imobiliário e de Construção;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam os membros do Governo responsáveis pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado das Infraestruturas, ao abrigo da competência que lhe foi delegada pelo Ministro do Planeamento e das Infraestruturas nos termos do disposto na alínea *n)* do número 3 do Despacho n.º 2311/2016, de 1 de fevereiro de 2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 32, de 16 de fevereiro, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de

setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Sofareia - Sociedade Farenses de Areias, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento sito em Praia do Barril, localizado na Praia do Barril, freguesia de Tavira, distrito de Faro no âmbito da obra «Empreitada de Reforço do Cordão Dunar da Ilha de Tavira».

18 de abril de 2018 - O Secretário de Estado das Infraestruturas, *Guilherme Waldemar Goulão dos Reis d'Oliveira Martins* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas) -  
Revisão global**

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas inscritas na Divisão de Controlo de Pragas da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato representados pelos sindicatos filiados na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3- Estima-se que serão abrangidos pela presente convenção 24 empresas e 550 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A tabela salarial e a restante matéria de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2018.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Igualdade e não discriminação

Sempre que no contrato colectivo de trabalho se utilizar qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

### CAPÍTULO II

#### Carreiras profissionais

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão

As condições mínimas de admissão para o aspirante a técnico de desinfestação são a idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Carreiras profissionais**

As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as constantes do anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Acesso**

São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

- a) Os técnicos de desinfestação de 2.<sup>a</sup>, após três anos de permanência na categoria, ascenderão obrigatoriamente à categoria de técnico de desinfestação de 1.<sup>a</sup>;
- b) Os aspirantes a técnico de desinfestação, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria de técnico de desinfestação de 2.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO III**

**Prestação de trabalho**

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Duração do trabalho**

1- O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato, sem prejuízo de horários de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores, é de quarenta horas.

2- A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder oito horas.

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

4- Sempre que, dada a natureza do trabalho, os trabalhadores de uma instalação ou serviço acordem com a entidade patronal intervalos para refeição ou descanso menores do que os estipulados no número anterior, o trabalho por esse facto efectivamente prestado será contado como tempo de trabalho normal.

5- O modo de controlar o exacto cumprimento do horário de trabalho será obrigatoriamente uniforme para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, salvo quanto aos isentos de horário de trabalho e aqueles que pela natureza das funções que exercem não trabalhem em local fixo.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Trabalho extraordinário**

1- Considera-se trabalho extraordinário todo aquele que é prestado fora do horário normal de trabalho a que o trabalhador está obrigado, quer seja prestado em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado.

2- Dada a especificidade do trabalho a efectuar no sector, é permitida a realização de trabalho extraordinário, até ao limite máximo de 200 horas por ano.

3- A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 95 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias nocturnas, o que já inclui a remuneração especial para o trabalho nocturno;
- c) A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

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

4- Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas, salvo tratando-se de trabalho extraordinário em antecipação do período normal.

5- A entidade patronal fica obrigada a assegurar, ou a pagar, o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho extraordinário, desde que não haja transportes públicos para o efeito.

6- Sempre que a prestação de trabalho extraordinário se prolongar para além das 19 horas e 30 minutos, ou se iniciar antes das 21 horas, a entidade patronal tem de assegurar, ou pagar, o jantar aos trabalhadores.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Trabalho nocturno**

1- Considera-se nocturno 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 nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento a um período de trabalho nocturno.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Trabalho em dias de descanso semanal ou feriado**

1- O trabalho em dias de descanso semanal ou feriado não pode exceder o período de trabalho diário normal.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado é remunerado com um acréscimo de 160 % sobre a retribuição normal.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Isenção do horário de trabalho**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Deslocações**

1- Dada a especificidade da actividade exercida, em que o local de trabalho é habitualmente fora da sede ou delegação da respectiva empresa, consideram-se deslocações em servi-



ço, para efeitos do disposto nesta cláusula, apenas os casos em que os trabalhadores não possam tomar as refeições no seu local habitual dentro do período de refeições, bem como quando estiverem impossibilitados de regressar às suas residências.

2- A entidade patronal assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou pagamento das despesas inerentes.

3- Aos trabalhadores que se desloquem em serviço serão abonadas as respectivas despesas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4- Desde que a entidade patronal e o trabalhador acordem nas respectivas condições, e enquanto esse acordo não for denunciado por qualquer das partes, poderá o trabalhador utilizar viatura própria nas deslocações em serviço.

5- Consideram-se grandes deslocações as que motivarem aos trabalhadores a impossibilidade de regressar às suas residências, de acordo com o estabelecido no número 1 da presente cláusula.

6- Nas grandes deslocações o trabalhador terá direito, para além da sua retribuição normal, às seguintes compensações.

a) Pagamento dos tempos gastos nos percursos de ida e regresso às instalações da empresa, como se de trabalho normal se tratassem, no que excederem o seu período normal de trabalho;

b) Pagamento das despesas de transporte do local de deslocação para as instalações da empresa e regresso, se o trabalhador pretender gozar o descanso semanal na sua residência habitual, desde que deslocado há mais de três semanas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Encontro de contas

O disposto no número 3 da cláusula anterior compreende despesas relativas a transporte, alojamento e alimentação, pelo que no encontro de contas, o subsídio de almoço estabelecido na cláusula 17.<sup>a</sup> não será devido.

#### CAPÍTULO IV

##### Retribuições do trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este contrato é a constante do anexo II.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de 28,00 € cada uma, por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- As diuturnidades previstas no número anterior são pagas mensalmente.

#### Cláusula 16.<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 remuneração base, o qual será pago até ao dia 15 de dezembro.

2- 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.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de almoço, por cada dia de trabalho, de montante igual a 6,20 €.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio igual à remuneração base correspondente ao período de férias a que têm direito.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que exerçam funções de cobrança ou a quem eventualmente os substitua será atribuído um abono mensal para falhas de 28,00 €.

2- Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

#### CAPÍTULO V

##### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato são o sábado e o domingo.

2- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;



- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Feriado municipal da localidade onde se situa a sede ou delegação da empresa.

O dia 24 de dezembro será concedido pelas entidades patronais, salvaguardando-se as situações de trabalho de natureza urgente. Nestes casos, os trabalhadores serão compensados noutro dia a acertar entre as partes.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, nos termos da lei, em cada ano civil, sem prejuízo da sua retribuição normal, um período de férias até aos 25 dias úteis.

2- Dada a especificidade da actividade em causa e de acordo com a conveniência de serviço, poderão os trabalhadores gozar em cada ano uma semana completa de férias fora da época mencionada na legislação em vigor.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho durante um dia completo de trabalho.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

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

2- Os trabalhadores, logo que tenham conhecimento dos motivos que os impossibilitem de comparecer ao serviço, deverão prevenir desse facto as entidades patronais e, quando o não possam fazer, justificar a falta no decorrer do dia em que o facto tenha tido lugar, salvo impossibilidade comprovada.

3- Exceptuam-se do disposto no número anterior as faltas referidas na alínea *a)* do número 1 da cláusula 24.<sup>a</sup> deste contrato, que deverão ser participadas com a antecedência mínima de dez dias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas, nos termos da lei, as seguintes faltas:

- a)* As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b)* As motivadas por falecimento do cônjuge não separa-

do de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

*c)* As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, 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, conforme certidão médica invocando o carácter inadiável da assistência, pelo período máximo de dois dias em cada situação;

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

*h)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

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

*j)* As autorizadas prévia ou posteriormente pela entidade patronal;

*k)* Doação de sangue, a título gracioso, durante o dia da doação e nunca mais de quatro vezes por ano;

*l)* Pelo tempo indispensável, mediante comprovação da corporação, aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções, até 10 dias por ano.

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

2- As faltas dadas ao abrigo da alínea *h)* do número anterior desta cláusula serão consideradas justificadas após a recepção por parte da entidade patronal de documento comprovativo que seja enviado pelos organismos respectivos no prazo de 10 dias a contar da data da falta.

3- Nos casos previstos no número 1 desta cláusula a entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados.

4- A não apresentação da prova no prazo de 10 dias a contar da data em que foi solicitada ou a sua comprovada insuficiência implica a não justificação da falta.

5- As faltas referidas nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de cinco dias após a data do evento.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias ou de qualquer outra regalia.

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

a) As faltas relativas a situação de doença ou acidente do trabalhador, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença e tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

b) As faltas referidas na alínea h) do número 1 da cláusula 24.<sup>a</sup>, na parte que exceder os créditos de horas previstos na lei.

3- A fórmula a considerar no cálculo da hora retribuição normal para o efeito de desconto de faltas justificadas que impliquem perda de retribuição é a constante do número 3 da cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1- Consideram-se faltas injustificadas as faltas não contempladas na cláusula 24.<sup>a</sup>

2- Nos termos das disposições legais, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

3- O valor da hora de retribuição normal, para o efeito de desconto de faltas, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 28.<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 patronal lhe estavam sendo atribuídas, desde que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

3- O disposto no número 1 desta cláusula 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 29.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2- Terminado o impedimento, serão atribuídas ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo de 15 dias a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devidas, a partir desta data, a respectiva retribuição e demais regalias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

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

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

Aos trabalhadores-estudantes abrangidos por este contrato aplica-se a legislação em vigor sobre a matéria.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Parentalidade - Maternidade paternidade Princípios gerais

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são assegurados todos os direitos em matéria de protecção na maternidade paternidade, previstos na lei geral e especial, sem prejuízo de direitos mais favoráveis que constem dos regulamentos internos das empresas, ou que nas mesmas já sejam praticados.

2- O estabelecido no número anterior é também aplicável a trabalhador que seja adoptante, a tutor, ou a pessoa a quem tenha sido deferida confiança judicial ou administrativa de menor, bem como a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor.

## CAPÍTULO VI

### Prevenção, saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

Constitui dever das empresas instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, devendo observar toda a legislação sobre saúde e segurança no trabalho, prevenção de doenças profissionais, prestar informação aos trabalhadores sobre as normas correspondentes e manter os serviços necessários ao cumprimento das disposições legais que regulam tais matérias.

## CAPÍTULO VII

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Garantia e manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar para o trabalhador baixa de categoria, bem como diminuição da remuneração.

#### Cláusula 35.<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 presente contrato 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 36.<sup>a</sup>

##### Matérias omissas

As matérias omissas neste contrato serão reguladas pelas disposições legais em vigor.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Disposição final

Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do CCT publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 31, 33 e 16, de 22 de agosto de 2014, de 8 de setembro de 2015 e 29 de abril de 2017, respectivamente.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### I - Director técnico

Trabalhador com curso superior (biologia, biotecnologia, agronomia, ciências agrárias, medicina veterinária ou química), que responde ao(s) gerente(s) ou director geral e tem por função a responsabilidade de todos os aspectos técnicos de operações da empresa, define e orienta os programas de treino interno (formação profissional) para a manutenção de standards elevados na prestação dos serviços de desinfestação e desinfeção, com particular incidência na manipulação e aplicação de biocidas, de acordo com as normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente nas tarefas, com vista ao controlo de pragas e germes patogénicos.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

#### II - Chefe de serviços de desinfestação

Trabalhador com 12.º ano de escolaridade ou equivalente, que colabora com o director técnico na persecução das suas orientações, ou seja, gestão geral para aplicação standards elevados na prestação dos serviços de desinfestação e desinfeção, com particular incidência na manipulação e aplicação de biocidas de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente nas tarefas com vista ao controlo de pragas e germes patogénicos.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

#### III - Gestor de operações

Trabalhador com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente responsável pela programação dos trabalhos a executar pelos operadores de desinfestação, quer dando execução à agenda dos trabalhos já programados para avenças anuais, quer dando execução a trabalhos extra programação anual incluindo tratamentos ocasionais adjudicados diariamente. Executa a gestão do tempo de trabalho dos técnicos de desinfestação.

Dá assistência aos clientes via telefone e emite informações para os avisar da agenda de actuação dos técnicos de desinfestação. Executa relatórios.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

#### IV - Supervisor de serviços de desinfestação

Trabalhador que adquiriu formação ou treino e conhecimentos no desempenho da actividade profissional de técnico de desinfestação de 1.ª durante período nunca inferior a três anos e que está apto a formar nas componentes teórica e prática, aspirantes a técnico de desinfestação, incluído a aplicação de biocidas que visam o controlo de pragas e germes patogénicos. Está também habilitado a chefiar e a gerir uma equipa de técnicos de desinfestação de 2.ª e 1.ª

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

*V - Técnico de desinfestação de 1.ª*

Trabalhador que adquiriu formação ou treino e conhecimentos no desempenho da actividade profissional de técnico de desinfestação de 2.ª durante período nunca inferior a três anos e que está apto a desempenhar acções de desinfestação ou desinfecção geral incluindo a aplicação de biocidas, que visam o controlo de pragas e germes patogénicos de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente. Está também habilitado a chefiar uma equipa de técnicos de desinfestação de 2.ª e 1.ª quando não está presente um supervisor de serviço.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

*V - Fiel de armazém*

Trabalhador com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias 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, é responsável pela arrumação, entrada e saída dos biocidas e produtos químicos em geral e os equipamentos e acessórios à actividade do controlo de pragas, de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

*VI - Técnico de desinfestação de 2.ª*

Trabalhador com a escolaridade obrigatória que tendo obtido os conhecimentos técnico-profissionais básicos, através de programa de formação ou treino interno ou externo reconhecida pelas entidades competentes, está apto a desempenhar acções de desinfestação ou desinfecção geral (excepto a aplicação de biocidas na formulação de gás nas práticas de fumigação), e que passa pela utilização de práticas com ou sem utilização de biocidas, para o controlo de pragas e germes patogénicos.

Como acções de desinfestação ou desinfecção geral por parte do técnico de desinfestação, subentende-se todas as práticas de desinfestação e ou desinfecção desenvolvida e de que é responsável em edifícios, locais exteriores, meios de transporte e mercadorias, com ou sem a aplicação de biocidas nas mais variadas formulações, com os equipamentos necessários para o efeito. No acto, o técnico de desinfestação zela pelas medidas de segurança de acordo com as normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente até terminarem os efeitos da aplicação e instrui os clientes sobre os cuidados a ter com a reocupação dos espaços desinfestados, ou o consumo de mercadorias tratadas.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

*VII - Auxiliar de armazém*

Trabalhador com a escolaridade obrigatória que procede

à descarga e carregamento dos produtos e máquinas, cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas, de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

*VIII - Aspirante a técnico de desinfestação*

Trabalhador com a escolaridade obrigatória que, sob a orientação do profissional qualificado, adquire os conhecimentos técnico-profissionais que o habilita a ingressar na carreira profissional da respectiva área, de acordo com normas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente.

Nesta actividade profissional está habilitado a conduzir as viaturas de serviço nas deslocações aos locais de trabalho.

ANEXO II

**Remunerações mensais certas mínimas  
(a partir de 1 de janeiro de 2018)**

Nível	Categoria	Remuneração
I	Director técnico	1 050,00 €
II	Chefe de serviços de desinfestação	788,00 €
III	Gestor de operações	736,00 €
IV	Supervisor de serviços de desinfestação	633,00 €
V	Técnico de desinfestação de 1.ª Fiel de armazém	618,00 €
VI	Técnico de desinfestação de 2.ª	590,00 €
VII	Auxiliar de armazém	583,00 €
VIII	Aspirante a técnico de desinfestação	583,00 €

Lisboa, 11 de abril de 2018.

Pela GROQUIFAR- Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Domingos Virgílio Pombo Gouveia*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*Orlando de Jesus Lopes Martins*, na qualidade de mandatário.

*Ricardo Manuel Cordeiro Anastácio*, na qualidade de mandatário.

FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indús-



trias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

– Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 23 de abril de 2018, a fl. 53 do livro n.º 12, com o n.º 71/2018, 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 ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao contrato colectivo de trabalho entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e a ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2006, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2007, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2008, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2009 (texto consolidado), 1.ª série, n.º 16, de 29 de abril de 2010, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2010, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2014 (texto consolidado), 1.ª série n.º 39, de 22 de outubro de 2015, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2016, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2017 (texto consolidado).

**Alterações**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

1- (*Mantém-se.*)

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 180 empresas e 27 300 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência e denúncia)**

1- (*Mantém-se.*)

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 9 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de abril de 2018 e até 31 de dezembro de 2018, de acordo com os anexos IV e V deste contrato.

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

6- (*Mantém-se.*)

7- (*Mantém-se.*)

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Condições de admissão)**

1- (*Mantém-se.*)

2- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais dos trabalhadores administrativos previstas neste contrato são as seguintes:

Grupo A:

a) (*Mantém-se;*)

b) (*Mantém-se;*)

c) (*Mantém-se.*)

Grupo B:

Telefonistas - idade dos 18 anos e habilitações mínimas legais.

Grupo C:

Serviços auxiliares de escritório - idade e habilitações mínimas legais.

Grupo D: (*Eliminado.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

§ único. (*Mantém-se.*)

**Cláusula 11.<sup>a</sup>-A**

**(Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador)**

1- (*Mantém-se.*)

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

4- (*Mantém-se.*)

5- (*Mantém-se.*)

6- (*Mantém-se.*)

§ único. (*Eliminado.*)

**Cláusula 52.<sup>a</sup>**

**(Noção de falta)**

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

2- (*Mantém-se.*)

3- (*Mantém-se.*)

Cláusula 82.<sup>a</sup>

(Actividade sindical nas empresas)

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

Cláusula 92.<sup>a</sup>

(Disposição final)

1- Dão-se por reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2009 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de abril de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de maio de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014 (texto consolidado), *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de outubro de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2016 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2017 (texto consolidado) e que não foram objecto da presente revisão.

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

ANEXO I

**Categorias profissionais - Têxteis-lar, algodoeira e fibras, rendas, bordados e passamanarias**

**3- Produção**

**3.1- Têxteis técnicos**

*Técnico(a) de têxteis técnicos* - É o(a) trabalhador(a) responsável pelo desenvolvimento de novos produtos e processos. Auxilia na pesquisa de matérias-primas, produtos intermédios ou produto acabado a ser utilizado em combinação com outros. Procura novos desenvolvimentos na fabricação e realiza estudos de viabilidade para a fabricação de produtos, indagando, desenvolvendo e testando processos e produtos. Colabora nos estudos de viabilidade técnica e económica para a produção. Pesquisa e analisa requisitos de clientes, propostas, especificações e outros dados para avaliar a exequibilidade, custo e requisitos para o desenvolvimento de projectos.

**3.10- Comum a todas as secções**

*Alimentador(a) de esquinadeiras* - É o(a) trabalhador(a) que procede à alimentação de fios nas esquinadeiras para os teares, podendo chegar e enfiar os respectivos fios.

**6- Áreas complementares**

**6.1- Segurança, higiene e saúde**

*Técnico(a) superior da área social/recursos humanos* - É o(a) trabalhador(a) que com curso próprio intervém na reso-

lução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;

b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;

c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;

d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;

e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;

f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;

g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;

h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;

i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;

j) Nos serviços de medicina no trabalho.

ANEXO I-A

**Categorias profissionais - Tapeçaria**

**6- Áreas complementares**

**6.1- Segurança, higiene e saúde**

*Técnico(a) superior da área social/recursos humanos* - É o(a) trabalhador(a) que com curso próprio intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;

b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;

c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;

d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;

e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;

f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;

g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;

h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;

i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;

j) Nos serviços de medicina no trabalho.

ANEXO I-B

Categorias profissionais - Lanifícios

7- Áreas complementares

7.1- Segurança, higiene e saúde

*Técnico(a) superior da área social/recursos humanos* - É o(a) trabalhador(a) que com curso próprio intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

- a) Nos processos de acolhimento (admissões), integração, transferências, reconversão, formação, remuneração, informação, reforma e estágio;
- b) Nas situações de pensão provocadas por deficiência de organização geral da empresa, particularmente pela organização técnico-social e condições ou natureza do trabalho;
- c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;
- d) Nas situações que resultem da localização geográfica da empresa;
- e) Nas situações especiais do trabalho feminino, de menores, acidentados e reconvertidos;
- f) No estudo e diagnóstico dos problemas individuais resultantes da situação de trabalho e dos problemas de informação;
- g) Na formulação de políticas sociais, através da realização de estudos e emissão de pareceres;
- h) Na organização, funcionamento e melhoria das realizações sociais;
- i) Na comissão de segurança e em todos os domínios de higiene e segurança no trabalho;
- j) Nos serviços de medicina no trabalho.

ANEXO III

Enquadramento profissional - Têxteis-lar, algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
B		
Técnico/a de têxteis técnicos	3.1; 4.5	2.2
Técnico superior da área social/recursos humanos	6.1	2.1

ANEXO III-A

Enquadramento profissional - Tapeçaria

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
B		
Técnico superior da área social/recursos humanos	6.1	2.1

ANEXO III-B

Enquadramento profissional - Lanifícios

Categorias	Áreas	Níveis de qualificação
B		
Técnico superior da área social/recursos humanos	7.1	2.1

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

- 1- A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de abril de 2018 e 31 de dezembro de 2018, nos termos do número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>
- 2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de abril de 2018 e 31 de dezembro de 2018 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho.
- 3- Tabela salarial, em vigor de 1 de abril de 2018 a 31 de dezembro de 2018:

Grupo	Remuneração mensal
A	982,00 €
B	857,00 €
C	752,00 €
D	679,00 €
R	634,00 €
F	588,00 €
G	585,00 €
H	584,00 €
I	582,00 €
J	581,00 €

ANEXO V

Sector administrativo - Tabela salarial e subsídio de refeição

Têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria

- 1- A tabela salarial e o subsídio de refeição a seguir indicados vigoram para o período compreendido entre 1 de abril de 2018 e 31 de dezembro de 2018, nos termos do número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>
- 2- O subsídio de refeição para o período compreendido entre 1 de abril de 2018 e 31 de dezembro de 2018 é fixado em 2,35 € por dia de trabalho, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup> deste contrato colectivo de trabalho.
- 3- Tabela salarial, em vigor de 1 de abril de 2018 a 31 de dezembro de 2018:



Grupo	Remuneração mensal
A	939,00 €
B	875,00 €
C	827,00 €
D	764,00 €
E	749,00 €
F	676,00 €
G	609,00 €
H	581,00 €

Porto, 5 de abril de 2018.

Pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios:

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes*, na qualidade de mandatário.

Pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar:

*Luís Carlos Sousa Ribeiro de Fontes*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, na qualidade de mandatário.

*Carlos João Teodoro Tomás*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes.
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro.
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul.
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro.
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa.
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta.
- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis.
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte.
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-Os-Montes.

– Sindicato dos Operários da Indústria do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 20 de abril de 2018, a fl. 52, do livro n.º 12, com o n.º 67/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outras

Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2010, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017.

### CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área geográfica e âmbito

- 1- O presente contrato aplica-se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destacamento de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.
- 2- O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalomecânico, electromecânico ou afins destes, representados pela AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.
- 3- O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.
- 4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo Código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 100 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Avaliação de desempenho e critérios de progressão**

- 1- Para os efeitos previstos na cláusula anterior, as empresas implementarão um sistema de avaliação de desempenho por forma a avaliar objetivamente a possibilidade da progressão.
- 2- No caso de a empresa não dar cumprimento ao disposto no número anterior, os trabalhadores colocados nos 4.º e 3.º níveis salariais da respetiva profissão, que completem 2 anos de serviço efetivo na mesma profissão e nível, e os trabalhadores colocados no 2.º nível salarial da respetiva profissão, que completem 4 anos de serviço efetivo na mesma profissão e nível, poderão requerer à empresa, através de documento próprio que é o anexo III deste contrato, a sua progressão para o nível salarial seguinte.
- 3- O requerimento a apresentar pelo trabalhador para o efeito referido no número anterior deverá ser entregue com prova de recebimento da gerência, administração ou departamento de recursos humanos ou secção de pessoal.
- 4- A empresa fica obrigada a dar resposta à pretensão do trabalhador no prazo máximo de 30 dias.
- 5- No caso de a empresa não dar resposta à pretensão do trabalhador no prazo referido no número anterior, considerar-se-á a mesma aceite, com efeitos no primeiro dia do mês subsequente.
- 6- No caso de a empresa recusar a pretensão do trabalhador, comunicar-lhe-á essa decisão por escrito, necessariamente dentro do prazo referido no número 4 desta cláusula.
- 7- No caso previsto no número anterior, o trabalhador poderá requerer a avaliação do seu desempenho de acordo com os critérios previstos na cláusula 7.<sup>a</sup>
- 8- A avaliação prevista no número anterior será realizada por um júri constituído por 3 membros, dos quais um designado pela entidade empregadora, outro indicado pelo trabalhador ou pelo sindicato que o representa e o terceiro cooptado pelos dois primeiros.
- 9- No caso de o resultado da avaliação determinar a progressão do trabalhador, a entidade empregadora obriga-se a concretizá-la com efeitos no primeiro dia do mês subsequente ao da avaliação.
- 10- No caso de o resultado da avaliação determinar a não progressão, o trabalhador poderá requerer nova avaliação nos termos previstos nesta cláusula logo que decorra um período de 12 meses.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

- 1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana, com exceção dos feriados e dos dias de descanso semanal.
- 3- No caso de o trabalhador ter, pelo menos, um ano de antiguidade, as férias são definidas nos termos do número seguinte desta cláusula.
- 4- 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.

5- Considera-se uma falta, para efeitos do número anterior, a ausência do trabalhador por um período equivalente ao período normal de trabalho a que está obrigado, considerando-se, no caso dos períodos normais de trabalho não serem uniformes, a duração média do mesmo período.

6- Para efeitos do número 4 desta cláusula, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e só são consideradas como tempo de trabalho efetivo as licenças constantes nas alíneas a) a e) do número 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho e as ausências determinadas por acidente de trabalho ou doença profissional.

7- O período anual de férias a que o trabalhador tenha direito nos termos das disposições conjugadas nos números 1, 3 e 4 da presente cláusula não poderá exceder os 25 dias úteis.

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

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

- 1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 4,55 € por cada dia de trabalho.
- 2- (*Redação atual.*)
- 3- (*Redação atual.*)
- 4- (*Redação atual.*)
- 5- (*Redação atual.*)

ANEXO I

I

Remunerações mínimas (euros)

Graus	Remunerações mínimas
	Tabela salarial
0	1 130,00 €
1	971,00 €
2	854,00 €
3	829,00 €
4	736,00 €

5	728,00 €
6	678,00 €
7	648,00 €
8	616,00 €
9	595,00 €
10	590,00 €
11	585,00 €

II

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de abril de 2018.

ANEXO III

(Cláusula 8.ª, número 2)

Requerimento de progressão

\_\_\_\_\_ (nome completo do trabalhador), com o NIF \_\_\_\_\_, tendo completado \_\_\_\_\_ anos de serviço efetivo na profissão de \_\_\_\_\_ no nível salarial \_\_\_\_\_, entre o dia \_\_\_\_\_ e a presente data, sempre ao serviço da \_\_\_\_\_ (designação da entidade empregadora), vem requerer nos termos do número 2 da cláusula 8.ª do CCT celebrado entre a AIMMAP e o SINDEL, a progressão para o nível salarial seguinte.

\_\_\_\_\_ (data e local)

\_\_\_\_\_ (assinatura conforme documento de identificação)

4 de abril de 2018.

Pela Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP:

Rafael da Silva Campos Pereira, mandatário.  
Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo, mandatária.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.  
Alberto Oliveira do Vale, mandatário.

Depositado em 20 de abril de 2018, a fl. 52 do livro n.º 12, com o n.º 69/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras 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 do Trabalho e Emprego, n.º 25, de 8 de julho de 2017.

CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por contrato coletivo (CC) obriga, por um lado, as empresas que no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, filiadas nas associações ADIPA, ANAIEF e Casa do Azeite e, por outro, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- O âmbito profissional é o constante do anexo I.

3- 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 449 empresas e 19 470 trabalhadores.

4- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito para publicação, a respetiva portaria 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.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- A presente CC entra em vigor após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, produzindo efeitos a 1 de abril de 2018.

(...)

Cláusula 31.ª

Trabalho por turnos

(...)

7- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição de 45,33 €.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas deste CC será acrescida uma diuturnidade de 9,65 € por cada dois anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

(...)

Cláusula 53.<sup>a</sup>

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária mínima de 51,14 € para despesas de alimentação e alojamento, tendo os trabalhadores direito de opção pelo pagamento destas despesas contra a apresentação de documento comprovativo, com a devida justificação.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias, com o direito de opção referido no número anterior.

Alojamento ..... 31,28 €;  
Almoço ou Jantar ..... 10,77 €;  
Pequeno-almoço ..... 2,16 €.

Nota: O pequeno-almoço será devido quando o trabalhador se ache deslocado ou inicie o serviço antes do seu horário de trabalho.

(...)

Cláusula 54.<sup>a</sup>

Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam habitual e predominantemente funções de pagamento ou recebimento de valores, têm direito a um abono mensal para falhas de 20,60 €.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

Subsídio de frio

Os trabalhadores que prestem serviço predominantemente em câmaras frigoríficas têm direito a um subsídio mensal no valor de 34,93 €.

ANEXO V

Tabela de retribuições de base mensais

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
1	Diretor/a de marketing Diretor/a de serviços Gerente comercial	1 290,00
2	Chefe de serviço, de departamento ou de divisão Encarregado/a geral de armazém Técnico/a especialista ou generalista II Tesoureiro	1 184,00

3	Chefe de compras Chefe de vendas Gestor de produto II Operador/a de loja encarregado Supervisor/a de vendas II Técnico/a II (administrativo/a, contabilidade, controlo de qualidade, informática, marketing, operacional, secretariado) Técnico/a especialista ou generalista I	783,00
4	Assistente administrativo coordenador Encarregado/a de armazém Cortador/a de carnes verdes coordenador Fiel de armazém II Gestor/a de produto I Operador/a de loja V Supervisor/a de vendas I Técnico/a I: (administrativo/a, contabilidade, controlo de qualidade, informática, secretariado, operacional, marketing)	724,00
5	Assistente administrativo/a II Cozinheiro/a II Cortador/a de carnes verdes II Fiel de armazém I Motorista (pesados e ligeiros) II Motorista (vendedor/a, distribuidor/a) II Operador/a de informática II Operador/a de loja IV Operador/a de manutenção II Promotor/a de vendas II	672,50
6	Assistente administrativo I Auxiliar de armazém II Cozinheiro/a I Cortador/a de carnes verdes I Motorista (pesados e ligeiros) I Motorista (vendedor/a, distribuidor/a) I Empregado/a comercial (mesa/balcão/ refeitório) II Operador/a de informática I Operador/a de loja III Operador/a de manutenção I Promotor/a de vendas I Rececionista/telefonista II	609,00
7	Ajudante de motorista II Auxiliar de armazém I Distribuidor/a II Embalador/a (operador de máquinas de empacotamento II) Empilhador II Empregado/a comercial (mesa/balcão/ refeitório) I Rececionista/telefonista I Torrefator/a II	597,00
8	Ajudante de motorista I Distribuidor/a I Embalador/a (operador de máquinas de empacotamento I) Empilhador I Operador/a de loja II Torrefator/a I Trabalhador/a de limpeza II	589,00
9	Operador/a de loja I Trabalhador/a de limpeza I	RMMG em vigor

1- De modo a adequar este nível (2) aos valores praticados atualmente nas empresas, subsistindo a dúvida que poderá haver valores inferiores, a atualização deste será a de um aumento mínimo de 10 % anual - obrigatoriamente - sobre o

valor nominal existente e pago aos trabalhadores, até perfazer o valor estabelecido de 1184,00 €.

Lisboa, 26 de março 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.

Pela ANAIEF - Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores:

*Manuel Duarte da Cruz*, na qualidade de mandatário.

Pela Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal:

*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 20 de abril de 2018, a fl. 51, do livro n.º 12, com o n.º 61/2018, 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 NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

3- A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2017.

4- O âmbito profissional é o constante do anexo IV, abrangendo 37 empregadores e 578 trabalhadores.

5- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas

se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência e produção de efeitos**

7- A tabela de remunerações certas mínimas constantes do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

**CAPÍTULO IV**

**Prestação de trabalho**

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

7- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se não o puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 13,00 € ou ao pagamento desta despesa contra apresentação de documento.

**CAPÍTULO V**

**Trabalho fora do local habitual - Deslocação em serviço**

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**Refeições**

Quando, devido à deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 15,60 € ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Viagens em serviço**

1- Quando em viagem de serviço no continente que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme cláusula 28.<sup>a</sup> («Deslocações e pagamentos»);

b) Ao pagamento das despesas com alimentação e alojamento contra apresentação do documento ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço - 3,80 €;

Refeições - 30,00 €;

Alojamento - 40,50 €;

Diária completa - 74,30 €.



CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 37.<sup>a</sup>

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 12,00 € por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e da mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 65.<sup>a</sup>

Direitos especiais dos trabalhadores/Licença de parentalidade

Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa e dos previstos no Código do Trabalho:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto directo com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas durante a gravidez e aleitamento;
- c) A mãe e o pai trabalhadores têm direito por nascimento do filho a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar. Podendo a trabalhadora gozar 30 dias antes do parto, não podendo tais licenças serem descontadas para quaisquer efeitos, designadamente licença de 22 dias para férias, antiguidade, aposentação ou assiduidade;
- d) Não prestar trabalho nocturno, salvo em situações legalmente previstas;
- e) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, podendo ser exigido à trabalhadora ou ao trabalhador o documento comprovativo da consulta;
- f) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite;
- g) Dispensa, quando pedida e sem vencimento, durante dois dias em cada período de um mês.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 71.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 4,60 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.
- 2- .....
- 3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas comparticipem com montante não inferior a 4,60 €.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director(a) de serviços Director(a) de informação médica	1 281,00 €
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos Chefe de informação médica	1 114,00 €
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Chefe de formação de informação médica Chefe de produto Chefe de delegação da informação médica Analista de sistemas Contabilista Técnico(a) de contas	1.002,00 €
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/vendas/ aprovisionamento) Delegado(a) de informação médica de dispositivos hospitalares Delegado(a) de informação médica hospitalar Delegado(a) de informação médica Encarregado(a) geral (de armazém/ de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a)	988,00 €
V	Delegado(a) de informação médica estagiário Encarregado(a) de sector Foguetiro(a)-encarregado(a) Preparador(a) técnico-encarregado(a) Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Prospector(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador(a)-projectista Desenhador(a)-projectista publicitário Enfermeiro(a)- coordenador(a)	908,00 €

VI	Analista de 1. <sup>a</sup> Preparador(a) técnico(a) de 1. <sup>a</sup> Caixa Escriturário(a) de 1. <sup>a</sup> Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1. <sup>a</sup> Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia	828,00 €
VII	Analista de 2. <sup>a</sup> Preparador(a) técnico(a) de 2. <sup>a</sup> Caixeiro(a) de 1. <sup>a</sup> Cobrador(a) Escriturário(a) de 2. <sup>a</sup> Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinadora(a) de máquinas de 1. <sup>a</sup> Electricista (Oficial) Mecânico(a) de automóveis Fogueiro(a) de 1. <sup>a</sup> Desenhador(a) (mais de três anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) Cozinheiro(a) Dispenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2. <sup>a</sup> Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	769,00 €
VIII	Embalador(a) encarregado Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2. <sup>a</sup> Escriturário(a) de 3. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2. <sup>a</sup> Electricista (pré-oficial) Fogueiro(a) de 2. <sup>a</sup> Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviço auxiliares Encarregado(a) de lavandaria Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano)	700,00 €
IX	Embalador(a)/produção (com mais de 2 anos) Caixeiro(a) de 3. <sup>a</sup> Distribuidor(a) Embalador(a)/armazém (com mais de 2 anos) Operador(a) de máquinas Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de 1 ano).	641,00 €
X	Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de 1 ano) Higienizador(a) Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano Embalador(a)/armazém (com mais de 1 ano) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeiro(a)	611,00 €
XI	Embalador(a)/produção (com menos de 1 ano) Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de 1 ano) Servente de armazém Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Trabalhador(a) da limpeza	590,00 €
XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	580,00 € (*)

(\*) - Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, desde que o/a trabalhador/a tenha 16 anos ou mais e concluída a escolaridade obrigatória (artigo 68.º, número 2 e artigo 70.º do Código de Trabalho), e imposto por imperativo legal relacionado com o salário mínimo nacional, Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro, artigo 2.º

ANEXO VIII

Estatuto para os profissionais de informação médica sobre condições específicas de trabalho

Artigo 6.º

(Deslocação em serviço)

1- Os profissionais de informação médica, quando em serviço, têm direito ao pagamento de ajudas de custo, nas condições a seguir estabelecidas:

a) 17,50 € por dia, quando a zona de trabalho for até 70/km e a empresa garanta o regresso à residência;

b) 66,50 € por dia, quando a zona de trabalho estiver a mais de 70/km e o trabalhador não regresse à sua residência.

Artigo 9.º

(Utilização em serviço da viatura do profissional)



2- O custo de cada quilómetro percorrido é fixado em 0,37 €, e será actualizado de acordo com as negociações realizadas no âmbito do CCTV, tendo por base a portaria para a Função Pública.

Porto, 14 de março de 2018.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*António Barbosa da Silva*, na qualidade de mandatário.

*Patrícia Marta Lebre*, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*Helder Jorge Vilela Pires*, na qualidade de mandatário.

*Alcino Manuel Sousa Santos*, na qualidade de mandatário.

*Mário João Chambel Geraldo*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 20 de abril de 2018, a fl. 52 do livro n.º 12, com o n.º 68/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Acordo coletivo entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.<sup>da</sup> e outras e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao ACT para a Marinha de Comércio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2016 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2017.

### CAPÍTULO I

#### Âmbito, área e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e área

1- O presente ACT aplica-se à atividade dos transportes marítimos e obriga os armadores nacionais outorgantes e aos inscritos marítimos associados nas organizações sindicais outorgantes.

2- Por armador, sindicato e inscrito marítimo assumem-se as definições constantes da lei.

3- Este ACT aplica-se em território nacional e no estrangeiro, mas apenas para os navios de registo convencional português.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e o último dia de fevereiro do ano civil imediato.

3 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Alimentação

1- A alimentação em viagem ou porto de armamento é igual para todos os inscritos marítimos, é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor, e tem como valor de referência 10,20 € diários.

2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo pertencente ao rol da tripulação e em serviço, o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço - 3,85 €;

Almoço - 14,20 €;

Jantar - 14,20 €;  
Ceia - 3,85 €.  
a), b), c) e d) (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento**

1 e 2- (*Mantêm a redação em vigor.*)

3- No estrangeiro e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 58,50 €.

4- Os armadores garantirão um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 49 269,00 €.

5 e 6- (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Retribuição dos praticantes**

1 e 2- (*Mantêm a redação em vigor.*)

3- O pagamento do suplemento previsto no número 1 desta cláusula fica suspenso até 29 de fevereiro de 2020.

ANEXO I

**Enquadramento profissional**

Níveis salariais	Funções
I	Comandante
II	Chefe de máquinas
III	Imediato Segundo oficial máquinas Radiotécnico-chefe
IV	Oficial chefe quarto navegação Oficial maquinista chefe quarto Oficial radiotécnico
V	Mestre costeiro
VI	Praticante Eletricista Maquinista prático 1.ª classe Despenseiro Enfermeiro Contramestre Mecânico de bordo Carpinteiro
VII	Maquinista prático 2.ª classe Cozinheiro Bombeiro
VIII	Maquinista prático 3.ª classe Marinheiro-maquinista Marinheiro de 1.ª classe Ajudante de maquinista Padeiro
IX	Marinheiro de 2.ª classe Empregado de câmaras Ajudante de cozinheiro
X	Estagiário

Nota: As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e 2010 à Convenção STCW de 1978.

ANEXO II

**Tabelas salariais**

(Valores mensais em vigor a partir de 1 de março de 2018)

	Tabela I	Tabela II
Níveis	TPG/TPQ/PTR	CST/PCT/GRN PSG/CRD/FRG
I	2 897,00	2 416,00
II	2 636,00	2 197,00
III a)	2 027,00	1 974,00
b) c)	1 952,00	1 902,00
IV c)	1 267,00	1 247,00
V	1 198,00	1 172,00
VI g) h)	1 006,00	985,00
d)	1 303,00	1 278,00
VII f) g)	867,00	851,00
VIII e)	831,00	816,00
	803,00	787,00
IX	767,00	753,00
X i)	585,00	585,00

- a) Corresponde à retribuição do imediato.
- b) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas.
- c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respetivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste ACT.
- d) Corresponde à retribuição do enfermeiro e integra o subsídio de IHT nos termos da cláusula 22.<sup>a</sup>
- e) Corresponde à retribuição do marinheiro-maquinista.
- f) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível VI.
- g) O contramestre e o maquinista prático, quando desempenharem funções de chefe de quarto de navegação ou chefe quarto de máquinas, vencem pelo nível IV.
- h) Devido à suspensão das ajudas públicas à contratação de Praticantes e à necessidade imperiosa de promover o embarque destes marítimos, até fevereiro de 2018 a retribuição dos praticantes filiados nos sindicatos outorgantes pode ser ajustada ao valor da remuneração mínima mensal garantida (RMMG).
- i) Aos estagiários pode ser aplicado o regime de retribuição previsto no artigo 275.º do Código do Trabalho.
- PSG - Navio de passageiros  
CRG - Navio de carga geral  
PTR - Navio tanque petrolífero  
TPG - Navio de gás liquefeito  
FRG - Navio frigorífico

TPQ - Navio de produtos químicos  
CST - Navio cisterna  
GRN - Navio graneleiro  
PCT - Navio porta contentores

### **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 sete empresas e 260 trabalhadores.

Lisboa, 3 de abril de 2018.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus Sindicatos filiados - FESMAR:

SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Industrias e Energia;

Smmcm - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

*João de Deus Gomes Pires*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Moraes Teixeira*, na qualidade de mandatário.

*Tiago dos Santos Gouveia Cardoso*, na qualidade de mandatário.

Pel' A Empresa de Navegação Madeirense, L.<sup>da</sup>:

*Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho*, na qualidade de mandatário.

Pel' A Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, SA:

*Carlos Oliveira*, na qualidade de mandatário.

Pel' A Transinsular - Transportes Marítimos Insulares, SA:

*António Carlos Oliveira*, na qualidade de mandatário.

Pel' A Navegar - Companhia Portuguesa de Navegação Internacional, SA:

*Lázaro Manuel do Carmo Delgado*, na qualidade de mandatário.

Pel' A Vieira & Silveira, Transportes Marítimos, SA:

*António Carlos Oliveira*, na qualidade de mandatário.

Pel' A Box Lines, Navegação, SA:

*Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho*, na qualidade de mandatário.

Pel' A Sacor Marítima, SA:

Sónia Maria Canhoto Lopes Mendes, na qualidade de mandatária.

Depositado em 20 de abril de 2018, a fl. 52 do livro n.º 12, com o n.º 70/2018, 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 Caima - Indústria de Celulose, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, de um lado, a Caima - Indústria de Celulose, SA, adiante designada por empresa, e do outro, os trabalhadores que sendo representados pelas associações sindicais outorgantes, estejam ou venham a estar ao serviço daquela empresa, independentemente do local onde exerçam as respectivas funções.

2- O AE aplica-se à empresa Caima - Indústria de Celulose, SA, com actividade de industrial de produção de pasta celulósica para papel e estabelecimentos em todo o território nacional.

3- Sempre que neste AE se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

4- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com os artigos 496.º e 497.º do Código do Trabalho, são abrangidos pela presente convenção, 198 trabalhadores ao serviço da empresa.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência, denúncia e revisão)**

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano ou outra data que for convencionada.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4- No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases e demais situações processuais previstas na legislação em vigor.

6- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária res-

ponder até trinta dias após a data da sua recepção.

7- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

8- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser consideradas pelas partes como objecto da negociação.

9- A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

**CAPÍTULO II**

**Admissão, categorias e carreiras profissionais**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Classificação profissional)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados profissionalmente de harmonia com as funções efectivamente exercidas, em conformidade com o disposto no anexo I.

2- A classificação a que se refere o número anterior é da competência da empresa.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Condições de admissão)**

1- A idade, as habilitações mínimas de admissão, bem como a documentação tendente a legitimar o exercício da respectiva actividade profissional, são as previstas na lei, sem prejuízo do disposto no anexo III.

2- Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

O resultado do exame deve ser registado em ficha própria.

3- No acto de admissão, a empresa deverá fornecer ao trabalhador uma cópia do presente AE e de outros regulamentos específicos, sempre que existam.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Contratos a termo)**

1- A empresa poderá celebrar contratos individuais de trabalho a termo, de acordo com a legislação aplicável.

2- Aos trabalhadores admitidos no âmbito desta cláusula ser-lhes-á extensível o normativo constante do presente AE, na parte aplicável.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**(Período experimental)**

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

2- O período experimental corresponde ao período inicial

de execução do contrato, sem prejuízo do disposto na lei para os contratos a termo, e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores.

3- Findo o período de experiência, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão provisória.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Promoções e acessos)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de trabalhador à categoria ou escalão superior e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza diferente, a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2- Para preenchimento de lugares, a empresa deverá dar preferência aos trabalhadores já ao seu serviço, a fim de proporcionar-lhe a sua promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que considerem que esses trabalhadores reúnem as condições necessárias para o preenchimento dos referidos lugares.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

1- A empresa incentivará a formação profissional no sentido da adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias introduzidas ou às reconversões efectuadas, bem como a melhoria dos conhecimentos e da prática dos trabalhadores de uma instalação, serviço ou técnica.

2- Na formação e acesso profissional deve a empresa promover as condições de aprendizagem para as profissões, de modo a permitirem a formação e preparação continuadas do trabalhador em todas as funções que lhe poderão ser cometidas no âmbito da sua profissão.

3- A empresa, sempre que possível, estabelecerá meios internos de formação e aperfeiçoamento profissional, devendo o tempo despendido na utilização dos mesmos ser considerado, para todos os efeitos, como período de trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Relações nominais e quadro de pessoal)

A empresa elaborará os mapas de quadro de pessoal dos modelos aprovados pela legislação em vigor, que remeterá às entidades nesta previstas e aos sindicatos outorgantes, de acordo com a periodicidade estabelecida.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

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

b) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

c) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço neles inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa;

d) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste acordo;

e) Passar certificados aos seus trabalhadores, nos termos e condições legalmente previstos;

f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob sua orientação. Qualquer observação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade dos trabalhadores;

g) Aplicar aos trabalhadores estudantes o regime previsto na cláusula 18.<sup>a</sup>;

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

i) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos casos e condições previstos na lei;

j) Mediante declaração de consentimento de cada trabalhador, proceder à cobrança das quotizações sindicais e enviar o seu produto aos sindicatos até dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respectivos mapas devidamente preenchidos;

k) Assegurar o fornecimento de meios adequados ao tratamento de situações em que haja inalação de produtos tóxicos, devendo para o efeito ouvir as comissões de higiene e segurança.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste AE;

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

c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados ou sempre que se verifique a necessidade de os prestar para o bom desempenho das respectivas funções;

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

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

f) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem no exercício da sua actividade profissional tenha de contactar;



g) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;

i) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando as suas funções, mesmo após o termo desse horário, sem que seja substituído ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias, quando desse abandono possa resultar prejuízo importante sobre pessoas, equipamentos, matérias-primas ou produtos acabados e desde que não se verifique ser de outrém a exclusiva responsabilidade da não substituição.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea b) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela empresa como às emanadas do superior hierárquico do trabalhador, dentro da competência que por elas lhe for atribuída.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Garantia dos trabalhadores)

1- É proibido à empresa:

a) Despedir o trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;

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

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

e) Salvo o disposto na lei e neste AE, transferir o trabalhador para outro local de trabalho;

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

g) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria de qualquer trabalhador, salvo acordo das partes;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização correspondente a um mês por cada ano ou fracção não podendo ser inferior a três meses.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Exercício da actividade sindical na empresa)

À matéria relativa à actividade sindical na empresa aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Processo disciplinar)

1- Sempre que a empresa considere que foi praticada uma

infracção disciplinar, deverá proceder à averiguação dos factos e circunstâncias em que a alegada infracção foi praticada, sendo indispensável a audiência do trabalhador acusado e a concessão, a este, de todos os meios de defesa previstos na lei.

2- Se à infracção cometida puder corresponder pena de suspensão ou superior, a audiência do trabalhador prevista no número anterior deverá ser obrigatoriamente por escrito.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1- As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada, por escrito, ao trabalhador;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento com justa causa.

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

3- É vedado à empresa aplicar multas.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Mudança de entidade patronal)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da sua transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos legais, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele outro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Segurança, higiene e saúde no trabalho)

1- A empresa deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere a segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- Os trabalhadores devem colaborar com a empresa em

matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, por intermédio de comissões de segurança ou de outros meios adequados.

3- A empresa diligenciará, no mais curto lapso de tempo possível, no sentido da consecução dos objectivos definidos nos números anteriores.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores que se encontrem a frequentar um curso nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo da laboração e do total de horas semanais de trabalho normal, devendo-lhes ser concedidas as seguintes regalias, sem que isso implique tratamento menos favorável nem perda de retribuição ou qualquer outra regalia:

a) Dispensa de uma hora por dia, durante o funcionamento dos cursos, quando necessário;

b) Ausência em cada ano civil, pelo tempo indispensável à prestação de provas de exame.

2- Desde que a empresa reconheça expressamente a utilidade do curso fica obrigada a pagar 50 % de todas as despesas ocasionadas pela compra de material escolar e preços cobrados pelo estabelecimento de ensino na frequência dos cursos, por parte dos trabalhadores ao seu serviço, susceptíveis de comportar para estes, melhoria no exercício das suas funções.

3- É exigida aos trabalhadores a apresentação de prova da sua situação de estudantes para que possam usufruir das regalias previstas nos números anteriores.

4- As regalias previstas na presente cláusula ficarão condicionadas ao aproveitamento escolar do trabalhador, de que o mesmo fará prova anualmente, salvo se o não aproveitamento for devido a razões não imputáveis ao trabalhador.

### CAPÍTULO IV

#### **Prestação do trabalho**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho será, em termos médios, de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor na empresa.

2- A duração de trabalho normal em cada dia não poderá exceder as dez horas.

3- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a trinta minutos, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

4- Quando tal se justifique pelas condições particulares do trabalho, a prestação do trabalho normal efectivo consecutivo poderá ir até às cinco horas.

5- O regime definido nesta cláusula não se aplica ao trabalho por turnos.

6- Quer quanto ao disposto nesta cláusula, quer quanto ao preceituado na cláusula seguinte «Trabalho em regime de turnos», aos casos omissos e às dúvidas suscitadas na sua interpretação aplicar-se-ão os dispositivos legais em vigor.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em regime de turnos)

1- O período normal de trabalho em regime de turnos será, em média anual, de quarenta horas semanais.

2- A duração normal de trabalho diário em cada turno não poderá exceder as dez horas.

3- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado, garantir a observância do horário de quarenta horas semanais, nos termos previstos da lei.

4- A duração normal do trabalho semanal é definida em termos médios com um período de referência de quatro meses.

5- 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 como tempo de trabalho, verificando-se o disposto no número seguinte.

6- O período referido no número anterior será utilizado no próprio posto de trabalho e sem prejuízo do normal funcionamento do equipamento.

7- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que pratiquem horários neste regime, desde que por escrito e mediante comunicação dos interessados ao seu responsável, com a antecedência mínima de oito horas em relação ao início de turno a que a troca diga respeito.

Destas trocas não poderá advir qualquer encargo para a empresa nem qualquer benefício monetário para os trabalhadores. Ficam, porém, vedadas as trocas de turno que impliquem para qualquer trabalhador a prestação de dois turnos seguidos.

8- A empresa obriga-se a afixar em janeiro de cada ano a escala anual dos horários dos turnos.

9- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer favorável do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao horário normal.

10- Os trabalhadores afectos ao regime de turnos de laboração contínua (5 equipas), quando em horário de apoio (8h00 às 16h00), poderão mudar de horário desde que solicitado expressamente pela empresa ou pelo superior hierárquico.

Sempre que tal ocorra, a título de compensação por eventuais encargos adicionais daí resultantes, será processada uma ajuda de custo de euro: 5,61 €.

O processamento da ajuda de custo é efectuado uma única vez por cada mudança de horário dentro do mesmo ciclo entre folgas, independentemente do número de dias seguidos em que o trabalhador esteja fora do seu horário (8h00 às 16h00), com o limite de três por período completo de apoio.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é



prestado fora do período normal de trabalho e reger-se-á pelas disposições legais aplicáveis, com excepção da remuneração de trabalho suplementar, à qual se aplica o disposto nas cláusulas 34.<sup>a</sup> e 35.<sup>a</sup>, bem como do seu limite máximo que será de 200 horas por ano.

2- Se o trabalhador de horário rotativo prolongar o seu período de trabalho, terá direito a entrar ao serviço doze horas após ter terminado o período suplementar.

3- Quando o trabalhador do horário fixo prolongar o seu período normal de trabalho até seis horas suplementares, terá direito a entrar novamente ao serviço depois de decorridas dez horas; se o prolongamento for superior, o período de descanso será de doze horas.

4- Quando a prestação de trabalho suplementar ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho em dia útil, será processada uma ajuda de custo que cobrirá todo e qualquer encargo, excepto a remuneração pelo trabalho suplementar efectivamente prestado, nos seguintes termos:

a) Se a duração do trabalho suplementar for igual ou superior a três horas, o valor a processar será de euro: 17,26 €.

b) Se a duração do trabalho suplementar for inferior a três horas, o valor a processar será de euro: 5,77 €.

5- Sempre que o trabalho suplementar em dia útil, não ocorrer por antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, a empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte. O tempo gasto nesse transporte é também pago como trabalho suplementar.

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Isenção do horário de trabalho)

1- A isenção do horário de trabalho carece de prévia concordância do trabalhador.

2- Os trabalhadores que venham a ser isentos do horário de trabalho têm direito a um acréscimo de retribuição nunca inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia. O seu pagamento integra o conceito de retribuição enquanto se mantiver a isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

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

2- Considera-se como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado)

1- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar ou a pagar transporte e a pagar um subsídio de refeição no valor

de euro: 10,15 €, desde que se verifiquem as condições previstas no número 7 da cláusula 42.<sup>a</sup>

2- As obrigações previstas no número anterior desta cláusula não se aplicam por referência a feriados aos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua.

## CAPÍTULO V

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1- Os trabalhadores, excepto os de turnos abrangidos por este AE, têm direito a um dia de descanso ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos descansarão nos dias em que por escala lhes competir.

3- O trabalho efectuado pelos trabalhadores em regime de laboração contínua no domingo de Páscoa será pago com acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Dia de Corpo de Deus;

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (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, reportado ao trabalho prestado no ano anterior.

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

3- O período anual de férias é de 23 dias úteis, sem prejuízo dos limites máximos decorrentes da lei.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

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

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

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Faltas justificadas)**

1- São consideradas faltas justificadas as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar, até dois dias consecutivos;

b) Prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites da lei;

c) Altura do casamento, até 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, padrastos, madrastras, sogros, filhos, enteados, genros e noras, até cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos, cunhados, avós, bisavós, netos, bisnetos do trabalhador ou do seu cônjuge e dos cônjuges dos avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador, bem como por falecimento da pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até dois dias;

f) Prática de actos inerentes ao exercício de tarefas como bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente, nos termos legais;

g) Doação de sangue a título gracioso durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

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

i) Doença ou acidente do trabalhador;

j) Prática de actos necessários e inadiáveis como membro da comissão paritária.

2- As faltas dadas ao abrigo das alíneas b) e j) do número anterior serão consideradas justificadas após a recepção, por parte da empresa, de um ofício comprovativo que lhe seja enviado pelos organismos respectivos no prazo máximo de 10 dias a contar da data da falta.

3- As faltas referidas nas alíneas d) e e) do número 1 desta cláusula não poderão ter lugar uma vez decorridos mais de 15 dias após a data do evento.

4- Nos casos previstos nas alíneas d) e e) do número 1, se o trabalhador interromper, no primeiro ou segundo período, o seu trabalho, a retribuição correspondente a esse período ser-lhe-á paga por inteiro.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Consequências das faltas justificadas)**

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição, nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição:

a) As faltas referidas na alínea b) do número 1 da cláusula

anterior, na parte em que excederem os créditos de horas previstos na lei;

b) As dadas pelos membros das comissões de trabalhadores nos termos do disposto na alínea b) do número 1 da cláusula anterior;

c) As faltas referidas na alínea f) da cláusula anterior, na parte em que excederem 15 dias por ano;

d) As faltas referidas nas alíneas h) e j) do número 1 da cláusula anterior;

e) As faltas referidas na alínea i) do número 1 da cláusula anterior, que ficam sujeitas ao disposto no capítulo sobre regalias sociais deste acordo;

f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas, por escrito, pela empresa com a indicação de não pagamento.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Efeitos das faltas no direito a férias)**

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

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

CAPÍTULO VI

**Retribuição**

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Definição de retribuição)**

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida da prestação do trabalho.

2- A todos os trabalhadores abrangidos pelo AE são garantidas as remunerações mínimas constantes da tabela do anexo I.

3- Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, os abonos de viagem, as despesas de transporte, os abonos de instalação, os subsídios de alimentação, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho extraordinário ou nocturno, bem como quaisquer gratificações extraordinárias concedidas pela empresa. São, todavia, retribuição, para todos os efeitos, a compensação especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio por trabalho nocturno, enquanto aquela e este forem devidos.

4- O subsídio de turno integra, para todos os efeitos, a retribuição, mas em caso algum poderá ser pago quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

5- Considera-se que se mantém a prestação do trabalho em regime de turnos durante as férias sempre que este regime de verifique até ao momento imediatamente anterior ao do seu gozo.

6- Quando o trabalhador está a prestar trabalho em regime de turnos com carácter temporário ou em regime de campanha, o subsídio de turno a considerar na remuneração das férias e no subsídio de férias será proporcional à média mensal dos dias de trabalho efectivamente prestado em regime de turnos durante o ano civil anterior.

7- Nos casos previstos no número anterior e para os efeitos de subsídio de Natal, será considerada a média mensal das quantias recebidas como subsídio de turno no próprio ano a que aquele subsídio respeita.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior à sua, passará a receber a remuneração fixada neste AE para essa categoria, desde que a substituição tenha a duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- Se a substituição durar mais de 120 dias seguidos ou alternados em cada ano civil, o substituto manterá definitivamente o direito à retribuição da categoria superior, nos termos do número anterior. Exceptuam-se desta regra os casos de substituição em virtude de parto ou licença sem retribuição.

3- Após duas semanas de substituição o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente, excepto se se comprovar a inaptidão para o posto de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

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

a) 75 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas suplementares nocturnas, que inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)

1- Os dias de descanso semanal ou feriados em que vier a ser prestado trabalho serão remunerados, respectivamente, com o acréscimo de 125 % e de 200 % sobre a retribuição normal, mediante a aplicação das seguintes fórmulas, em que RM representa a remuneração mensal e HS o número de horas normais de trabalho semanal:

a) Horas em dias de descanso:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 1,25$$

b) Horas em dias feriados:

$$H = (RM \times 12) / (52 \times HS) \times 2$$

2- Para além do disposto no número anterior, o trabalho

prestado em dias de descanso semanal dará direito ao pagamento de uma quantia igual à remuneração do tempo normal de trabalho.

3- O trabalho suplementar quando prestado em dia de descanso semanal ou feriado será remunerado pela aplicação da respectiva fórmula, nos termos do número 1 desta cláusula, sobre o valor normal de trabalho, acrescido das percentagens fixadas na cláusula 34.<sup>a</sup> para a retribuição do trabalho suplementar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turno)

1- São devidos os seguintes subsídios de turno aos trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos rotativos:

a) Três turnos rotativos - Euro: 256,84 € mensais;

b) Dois turnos rotativos - Euro: 102,00 € mensais.

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 tem efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês, salvo o disposto no número 5 da cláusula 32.<sup>a</sup>

3- Os subsídios cujos montantes se encontram fixados no número 1 da presente cláusula incluem a remuneração do trabalho nocturno.

4- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho por turnos, a não ser nas seguintes circunstâncias:

a) Quanto a admissões futuras, desde que tenha dado o seu acordo por escrito a essa prestação no acto de admissão;

b) Quanto aos trabalhadores actuais, desde que, pela natureza específica do seu contrato, se deva entender que estão adstritos ao trabalho em regime de turnos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente a um mês, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, qualquer que seja a sua natureza, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal por inteiro, quer no ano do impedimento quer no de regresso, desde que em qualquer deles a ausência não seja superior a dois meses.

4- No caso de o impedimento se prolongar por período superior a 10 meses, em cada ano civil, cessa o direito ao subsídio de Natal.

5- Se o impedimento não tiver a duração a que alude o número anterior, o valor do subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de presença ao trabalho mais dois.

6- Quando ao trabalhador seja devido subsídio de Natal pela Segurança Social, a empresa entregar-lhe-á, a título de

adiantamento, o valor do respectivo subsídio, ficando o trabalhador obrigado ao reembolso das importâncias que venham a ser abonadas por aquela instituição.

7- Este subsídio será pago até ao dia 30 do mês de novembro.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**(Trabalho fora do local habitual)**

Sempre que um trabalhador tenha de se deslocar em serviço e na falta de viatura fornecida pela empresa, terá direito ao pagamento de 0,75, 0,40 e 0,30 do valor de transporte em automóvel próprio, fixado anualmente por portaria para os agentes da administração central, regional e local, por cada quilómetro percorrido quando transportado, respectivamente, em automóvel, motociclo e motorizada próprios.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**(Abono por falhas)**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa ou equivalente, e enquanto tal, terão direito ao acréscimo de Euro: 25,84 € relativo ao vencimento da respectiva categoria profissional constante do anexo I.

2- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será atribuído proporcionalmente ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**(Determinação da remuneração horária)**

A fórmula a considerar para cálculo do valor do preço/hora, para qualquer efeito, será a seguinte:

$$\text{Salário / hora} = (\text{remuneração mensal} \times 12) / (\text{média anual de horas de trabalho semanal} \times 52)$$

**CAPÍTULO VII**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Cessação do contrato de trabalho)**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

**CAPÍTULO VIII**

**Regalias sociais**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Cantina - Subsídio de refeição)**

1- A empresa continuará a assegurar o fornecimento das refeições no sistema existente na cantina das instalações de Constância para os trabalhadores que ali prestam serviço.

2- Os trabalhadores utentes da cantina participarão, cada um, com a importância de Euro: 0,05 € no custo da refeição.

3- Ao verificarem-se aumentos nos custos das refeições,

a proporcionalidade existente entre as participações da empresa e a dos trabalhadores ficará eventualmente sujeita aos adequados ajustamentos.

4- Os trabalhadores que prestam serviço nos escritórios de Lisboa terão direito a um subsídio de refeição de Euro: 6,23 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa.

5- Os trabalhadores que prestam serviço nas instalações de Constância, terão direito a um subsídio de refeição de Euro: 6,23 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, nos moldes actualmente em vigor ou naqueles que vierem a ser fixados pela empresa, ficando sujeitos ao seguinte regime:

a) Os trabalhadores de horário normal utilizarão a cantina;

b) Os trabalhadores a que se referem os números 5 e 6 da cláusula 20.<sup>a</sup>, com excepção dos que trabalham no horário das zero às oito horas, ou equivalente, que recebem o subsídio de refeição de Euro: 6,23 €, terão direito, conforme os casos, a uma refeição em espécie (almoço ou jantar);

c) Nos casos em que a cantina se encontre encerrada, designadamente aos sábados, domingos e feriados, a refeição será substituída por um subsídio no valor de Euro: 6,23 €;

d) Quando, nos termos das alíneas anteriores, houver lugar ao pagamento de subsídio de refeição, este será devido por cada dia de trabalho efectivamente prestado e sem prejuízo do disposto na parte final do número 4.

6- Sempre que um trabalhador tenha de prestar serviço para completar o seu período normal de trabalho semanal terá direito ao respectivo subsídio de refeição de Euro: 6,23 €.

7- O subsídio de refeição a que se referem os números 4 e 5 desta cláusula será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois do período de refeição.

8- Nos casos do número 3 e parte final do número 4 desta cláusula, a empresa deverá ouvir previamente os órgãos que legalmente representam os trabalhadores no seu interior.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Complemento de subsídio de doença)**

1- Durante o período de doença com baixa e até 90 dias seguidos ou interpolados em cada ano civil, a empresa pagará ao trabalhador a partir do quarto dia, inclusivé, um complemento que, adicionado ao subsídio da Segurança Social, perfaça a retribuição líquida.

2- No caso dos trabalhadores que não tenham ainda adquirido direito a subsídio da respectiva instituição de Segurança Social, a empresa garantirá a partir do quarto dia, inclusivé, a percentagem da retribuição líquida durante um período de doença não superior a 90 dias, que corresponda ao complemento que lhe seria devido no caso de o direito ao subsídio já ter sido por ele adquirido.

3- A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

4- A atribuição das subvenções mencionadas nos números anteriores cessará quando o trabalhador passar à situação de reforma.



5- A atribuição do complemento de subsídio de doença em situações que ultrapassem os períodos fixados no número 1 desta cláusula ou o pagamento dos três primeiros dias dependem da aprovação da administração da empresa.

6- As subvenções previstas nos números 1 e 2 podem deixar de ser atribuídas quando o trabalhador não comunicar à empresa a situação de doença no próprio dia ou, na sua impossibilidade, nos três dias subsequentes à data do seu início, bem como das prorrogações da respectiva baixa.

7- O pagamento do subsídio ficará condicionado à exibição pelo trabalhador do boletim de baixa. No termo desta o trabalhador deverá apresentar à empresa o documento de alta.

8- Sempre que a empresa complete a retribuição mensal líquida do trabalhador em situação de baixa por doença, aquele devolverá à empresa, nos oito dias úteis subsequentes à data de recepção da ordem de pagamento dos serviços de Segurança Social, a importância ou o título correspondente, neste último caso, devidamente endossado.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **(Complemento do subsídio em caso de doença profissional ou acidente de trabalho)**

Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição líquida por inteiro, recebendo, para si, da companhia de seguros o respectivo subsídio.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **(Complemento de pensão por invalidez)**

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

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

### CAPÍTULO IX

#### **Maternidade e paternidade**

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **(Protecção da maternidade e paternidade)**

São assegurados aos trabalhadores, a título de protecção à maternidade e paternidade, os direitos previstos na lei.

### CAPÍTULO X

#### **Trabalho de menores**

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **(Direitos especiais dos menores)**

A admissão e os direitos especiais de menores, serão os decorrentes da legislação aplicável.

### CAPÍTULO XI

#### **Disposições gerais**

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **(Sucessão da regulamentação - Carácter globalmente mais favorável)**

Ressalvando o reconhecimento feito pelas partes do carácter globalmente mais favorável do presente AE, da sua aplicação não poderá resultar para os trabalhadores baixa de categoria, escalão, grau ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição, segundo a definição estabelecida neste acordo, nem da remuneração por isenção do horário de trabalho, do subsídio de alimentação e das despesas de deslocação, resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes à data de entrada em vigor do presente instrumento de regulamentação de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **(Actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa)**

1- Aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal por actos relacionados com a condução de viatura ao serviço da empresa, cometidos no exercício ou por causa das funções inerentes a tal condução, poderá ser garantida a assistência judicial e pecuniária que se justifique, incluindo o pagamento da retribuição em caso de detenção, a fim de que não sofram prejuízos para além dos que a lei não permita que sejam transferidos para outrem.

2- Aos trabalhadores a quem haja sido apreendida a carta de condução quando ao serviço da empresa, por facto a esta imputável, será garantido trabalho que lhe possa ser dado em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

3- A resolução de qualquer situação do âmbito do número 1 desta cláusula fica sempre dependente da concordância da administração da empresa, ditada para cada caso concreto, independentemente do procedimento disciplinar a que haja lugar.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **(Convenções revogadas)**

Com a entrada em vigor do presente AE são revogadas todas as convenções colectivas de trabalho que tenham sido celebradas entre as partes.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **(Comissão paritária)**

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração de casos omissos que a presente convenção suscite serão da competência de uma comissão paritária, composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos.

3- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4- A comissão paritária funcionará em Lisboa, a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, com a antecedência mínima de 30 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5- Compete ainda à comissão paritária deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

6- Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7- A comissão paritária em primeira convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da primeira convocação.

8- As deliberações serão tomadas por acordo das partes, devendo ser remetidas ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Disposição final)

1- Com ressalva dos trabalhadores de escritório, o disposto no número 1 da cláusula 19.<sup>a</sup> e no número 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> do AE, não é aplicável aos demais trabalhadores da Caima - Indústria de Celulose, SA.

2- Com a entrada em vigor da presente convenção são revogadas as matérias contratuais do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de julho de 2017, revistas nesta convenção.

ANEXO I

Remunerações mínimas

Níveis do AE	Categoria profissional	Valor das remunerações
Grupo I	Técnico superior	Euro: 1 391,00 €
Grupo II	Agente de métodos	Euro: 1 272,00 €
	Assistente de produção de pasta	
	Chefe de ensaios de laboratório	
	Desenhador projectista	
	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado de realização - Civil	
	Encarregado de realização - Instrumentos	
	Encarregado de realização - Eléctrica	
	Encarregado de realização - Mecânica	
	Encarregado de segurança	
	Preparador - Programador	
	Secretária de administração/Direcção	
	Supervisor de turno de produção de energia	
	Supervisor de turno de produção de pasta	
	Técnico administrativo sénior	

Grupo III	Assistente de vendas	Euro: 1 150,00 €
	Secretária de direcção	
	Técnico administrativo	
	Técnico de informática	
	Tesoureiro	
Grupo IV	Técnico comercial	Euro: 1 029,00 €
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos	
	Técnico de apoio ao gabinete técnico	
	Técnico de compras e materiais	
	Técnico de instrumentos	
Grupo V	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior	Euro: 958,00 €
	Analista de ensaios	
	Assistente administrativo sénior	
	Comprador	
	Desenhador	
	Electromecânico de instrumentos sénior	
	Empregado dos serviços externos	
	Fiel de armazém/controlador do armazém de pasta	
	Medidor	
	Motorista	
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior	
	Oficial de manutenção electricista sénior	
	Oficial de manutenção pedreiro sénior	
	Oficial de manutenção pintor sénior	
	Oficial de manutenção serralheiro sénior	
Grupo V	Oficial de manutenção soldador sénior	Euro: 958,00 €
	Oficial de manutenção torneiro sénior	
	Operador coordenador	
	Operador de informática sénior	
	Operador de ETAR sénior	
	Operador de processo de produção de energia	
Grupo VI	Operador de sala de controlo	Euro: 882,00 €
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico	
	Analista de laboratório	
	Assistente administrativo	
	Auxiliar de segurança	
	Condutor de equipamento de transporte sénior	
	Conferente sénior	
	Electromecânico de instrumentos	
	Ferramenteiro sénior	
	Oficial de manutenção carpinteiro	
	Oficial de manutenção electricista	
	Oficial de manutenção lubrificador	

Grupo VI	Oficial de manutenção pedreiro	Euro: 882,00 €	Grupo VII	Condutor de equipamento de processo	Euro: 814,00 €
	Oficial de manutenção pintor			Condutor de equipamento de transporte	
	Oficial de manutenção serralheiro			Conferente	
	Oficial de manutenção soldador			Contínuo	
	Oficial de manutenção torneiro			Ferramenteiro	
	Operador de campo de produção de energia			Telefonista recepcionista	
	Operador de campo de produção de pasta		Grupo VIII	Estagiário (de todas as profissões)	Euro: 781,00 €
	Operador de ETAR		Grupo IX	Auxiliar não especializado sénior (de todas as profissões)	Euro: 725,00 €
	Operador de informática			Empregado dos serviços sociais	
	Operador de processo da preparação de madeiras			Praticante sénior (de todas as profissões)	
	Operador de processo de produção de pasta		Grupo X	Auxiliar não especializado (de todas as profissões)	Euro: 694,00 €
	Operador de recuperação			Praticante (de todas as profissões)	
	Técnico do controlo da qualidade				
	Telefonista recepcionista sénior				

ANEXO II

(Categorias profissionais por áreas de actividade)

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores de construção civil	Auxiliar não especializado sénior									x	
	Encarregado de realização - Civil		x								
	Oficial de manutenção carpinteiro sénior					X					
	Oficial de manutenção carpinteiro						x				
	Oficial de manutenção pedreiro sénior					X					
	Oficial de manutenção pedreiro						x				
	Oficial de manutenção pintor sénior					X					
	Oficial de manutenção pintor						x				
	Praticante sénior									x	
Trabalhadores de escritório	Praticante										x
	Assistente administrativo sénior					X					
	Assistente administrativo						x				
	Assistente de vendas			X							
	Auxiliar não especializado										x
	Contínuo							x			
	Empregado dos serviços externos					X					
	Empregado dos serviços sociais									x	
	Estagiário								x		
	Operador de informática sénior					X					
	Operador de informática						x				
	Secretária de administração/Direcção		x								
	Secretária de direcção			X							
	Técnico administrativo sénior		x								
	Técnico administrativo			X							
	Técnico comercial				x						
	Técnico de informática			X							
	Técnico superior	X									
	Telefonista-recepcionista sénior						x				
	Telefonista-recepcionista							x			



ANEXO II

(Categorias profissionais por áreas de actividade)

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores de comércio	Tesoureiro			x							
	Auxiliar não especializado sénior									x	
	Comprador					x					
	Conferente sénior						x				
	Conferente							x			
	Encarregado de armazém		x								
	Fiel de armazém/Controlador do armazém de pasta					x					
Electricistas	Técnico de compras e materiais				x						
	Aprendiz										x
	Encarregado de realização - Eléctrica		x								
	Oficial de manutenção electricista sénior					x					
	Oficial de manutenção electricista						x				
	Operador de processo de produção de energia					x					
	Praticante sénior									x	
Trabalhadores químicos e de celulose	Praticante										x
	Analista de ensaios					x					
	Analista de laboratório						x				
Trabalhadores químicos e de celulose	Assistente de produção de pasta		x								
	Auxiliar de segurança						x				
	Auxiliar não especializado sénior									x	
	Chefe de ensaios de laboratório		x								
	Condutor de equipamento de processo							x			
	Condutor de equipamento de transporte sénior						x				
	Condutor de equipamento de transporte							x			
	Encarregado de segurança		x								
	Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras		x								
	Medidor					x					
	Operador coordenador					x					
	Operador de campo de produção de pasta						x				

ANEXO II

(Categorias profissionais por áreas de actividade)

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores químicos e de celulose	Operador de ETAR sénior					x					
	Operador de ETAR						x				
	Operador de processo de produção de pasta						x				
	Operador do processo da preparação de madeiras						x				
	Operador de recuperação						x				
	Operador de sala de controlo					x					
	Praticante sénior									x	
	Praticante										x
	Supervisor de turno de produção de pasta		x								
	Técnico de controlo da qualidade						x				

Trabalhadores metalúrgicos	Administrativo de apoio ao gabinete técnico sénior					x					
	Administrativo de apoio ao gabinete técnico						x				
	Agente de métodos		x								
	Auxiliar não especializado sénior									x	
	Electromecânico de instrumentos sénior					x					
	Electromecânico de instrumentos						x				
	Encarregado de realização - Instrumentos		x								
	Encarregado de realização - Mecânica		x								
	Ferramenteiro sénior						x				
	Ferramenteiro							x			
	Oficial de manutenção lubrificador						x				
	Oficial de manutenção serralheiro sénior					x					

ANEXO II

(Categorias profissionais por áreas de actividade)

Áreas de actividade	Categorias profissionais	Níveis do AE									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Trabalhadores metalúrgicos	Oficial de manutenção serralheiro						x				
	Oficial de manutenção soldador sénior					x					
	Oficial de manutenção soldador						x				
	Oficial de manutenção torneiro sénior					x					
	Oficial de manutenção torneiro						x				
	Preparador programador		x								
	Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos				x						
	Técnico de apoio ao gabinete técnico				x						
	Técnico de instrumentos				x						
Técnicos de desenho	Desenhador					x					
	Desenhador projectista		x								
Trab. rodoviários	Motorista					x					
Trabalhadores	Operador de campo de produção de energia						x				
Foguetiros	Operador de processo de produção de energia					x					
	Supervisor de turno de produção de energia		x								

ANEXO III

Definições de funções

Construção civil

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Encarregado de realização-civil* - É o trabalhador que

coordena, dirige e controla os trabalhadores de construção civil, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Oficial de manutenção carpinteiro sénior* - É o trabalhador que normal e predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou da obra. Constrói e monta cofragens. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Oficial de manutenção carpinteiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção carpinteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção carpinteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção pedreiro sénior* - É o trabalhador que normal e predominantemente executa alvenarias de tijo-

lo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Oficial de manutenção pedreiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pedreiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pedreiro. poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção pintor sénior* - É o trabalhador que normal e predominantemente executa quaisquer trabalhos de pintura numa obra. Prepara as superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede também à colocação de vidros. Pode executar outras tarefas equiparadas.

*Oficial de manutenção pintor* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção pintor sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção pintor. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Praticante sénior* - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os quais coadjuva nos seus trabalhos.

#### Trabalhadores de escritório

*Assistente administrativo sénior* - É o trabalhador que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados necessários para a preparação de respostas; elabora e ordena notas de compra e venda e prepara facturas, recibos, livranças e outros documentos; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; esclarece dúvidas, presta informações e coloca os visitantes em contacto com pessoas ou serviços pretendidos; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros receitas e despesas relativas a venda de produtos, encargos com as remunerações, matérias-primas e equipamento, efectuando as necessárias operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e elabora outros documentos necessários; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários sobre horários de trabalho, abonos de família, assistência clínica, pagamento de impostos ou outros, relativos ao pessoal; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir de folhas de registo de horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos em folha de cálculo; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de

mercadorias pelo pessoal e clientes; dactilografa ou executa em tratamento de texto, cartas, relatórios e outros documentos; recebe e envia mensagens por fax. Pode executar parte das tarefas mencionadas, segundo a natureza e dimensão da empresa.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que, em colaboração com o assistente administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de assistente administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Assistente de vendas* - É o trabalhador que, sob orientações superiores, procede à preparação de toda a documentação de materiais destinados à exportação. Procede ainda à emissão da facturação, notas de crédito e seguros de crédito, bem como à reserva de navios para efeitos de exportação, assegura contactos com os despachantes/transitários e agentes de navegação. É ainda responsável pela existência de processos dos clientes devidamente actualizados, sobre preços, condições de fornecimento e quantidades fornecidas.

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Contínuo* - É o trabalhador que efectua diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços como entregar mensagens e objectos referentes ao serviço interno e distribuir a correspondência aos serviços a que é destinada. Executa ainda serviços de reprodução e endereçamento de documentos e serviços externos.

*Empregado dos serviços externos* - É o trabalhador que executa serviços no exterior, podendo ainda efectuar diversos serviços, tais como: armazenar, entregar e recepcionar qualitativa e quantitativamente materiais; franquear, expedir e levantar correspondência; inventariar existências e distribuir material do economato; reproduzir e arquivar documentos; conduzir veículos automóveis ligeiros; transportar e entregar valores e documentos; recepcionar e encaminhar telefaxes.

*Empregado dos serviços sociais* - É o trabalhador que presta serviço nas instalações sociais em actividade de limpeza e lavagem, auxiliando a preparação de géneros para posterior confecção.

*Operador de informática sénior* - É o trabalhador que desempenha uma ou ambas as funções:

a) De computador - recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através de consola. É responsável pelo cumprimento dos tempos previstos para cada processamento de acordo com as normas em vigor;

b) De periféricos - prepara, opera e controla os órgãos pe-

riféricos do computador «on line». Prepara e controla a utilização e os «stocks» dos suportes magnéticos e informação.

*Operador de informática* - É o trabalhador que, em colaboração com o operador de informática sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de operador de informática. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Secretária de direcção/Administração* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras funções administrativas, competem-lhe, normalmente, as seguintes: redigir actas das reuniões de trabalho de rotina diária do gabinete; colaborar na preparação e seguimento de viagens; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras; redigir documentação diversa em português e línguas estrangeiras; marcar entrevistas e recordando-as, solicitar pedidos de informação, atender o telefone e fazer chamadas telefónicas inerentes às suas funções; receber, datar e distribuir a correspondência e assegurar ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas; organizar e gerir o arquivo com eficácia.

*Técnico administrativo sénior* - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes, podendo exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalhadores.

*Técnico administrativo* - É o trabalhador que, em colaboração com o técnico administrativo sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de técnico administrativo. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Técnico comercial* - Na área comercial, é o trabalhador que, possuindo adequados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da execução de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destas.

*Técnico de informática* - É o operador de informática que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia na execução das tarefas mais complexas do âmbito da operação de informática, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificações inferior.

*Técnico superior (contabilista)* - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas ao conhecimento genérico de áreas diversificadas para além da correspondente à sua for-

mação de base.

O nível de funções que normalmente desempenha é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de autonomia no âmbito da sua área de actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis indicações das suas decisões ou actuação nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho da empresa. Fundamenta propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhe são cometidas envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores de actividades do tipo de natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

*Telefonista-recepcionista sénior* - É o trabalhador que, além de ter a seu cargo o serviço de telefonemas do e para o exterior, recebe, anuncia e informa os visitantes, podendo ainda efectuar outras tarefas inerentes às de assistente administrativo.

*Telefonista-recepcionista* - É o trabalhador que, em colaboração com o telefonista-recepcionista sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de telefonista-recepcionista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritório em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas que lhe estão confiadas 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, executar tarefas relacionadas com as operações financeiras.

#### Trabalhadores de comércio

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18 anos sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Comprador* - É o trabalhador que predominantemente executa as seguintes tarefas:

Prospecta o mercado; procede à emissão e relance de

consultas; organiza e analisa propostas de fornecimentos de materiais; negocia e adjudica encomendas; elabora notas de encomenda; garante a operacionalidade do arquivo de fornecedores e procede ao acompanhamento das encomendas em curso. Pode executar também as tarefas inerentes às de assistente administrativo e de conferente.

*Conferente sénior* - É o trabalho que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias no armazém, podendo desempenhar outras tarefas no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Conferente* - É o trabalhador que, em colaboração com o conferente sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de conferente. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo, cumprindo e fazendo cumprir as normas de funcionamento e segurança.

*Fiel de armazém/Controlador de armazém de pasta* - É o trabalhador que procede às operações de entrada e saída de mercadorias ou materiais. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e respectiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como danos e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Técnico de compras e materiais* - É o trabalhador que entrevista e selecciona fornecedores, tendo em atenção, entre outros, os prazos de entrega, preços e modos de pagamento. Recebe e examina pedidos de compra e efectua as diligências necessárias para a aquisição dos materiais neles constantes. Procede à selecção das propostas e controla o programa de entrega dos artigos. É responsável pela organização e actualização, do arquivo, de relatórios e referências dos fornecedores. Tem contactos, sempre que necessário, com entidades alfandegárias.

#### Electricistas

*Encarregado de realização-eléctrica* - É o trabalhador que dirige, controla e coordena a actividade da sua equipa de trabalho, colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores e cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Oficial de manutenção electricista sénior* - É o trabalhador que executa rotinas de inspecção e lubrificação em aparelhos da sua especialidade; efectua desmanagens no local e pequenas reparações em oficina; cumpre as normas de higiene e segurança; fornece elementos para o preenchimento dos relatórios de turno; efectua desmanagens simples em equipamentos doutra de medida e controlo industrial.

*Oficial de manutenção electricista* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção electricista sénior e sob a responsabilidade deste realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção electricista. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da

actividade.

*Operador de processo de produção de energia* - É o trabalhador responsável pela condução de geradores de energia eléctrica; manobra quadros de distribuição de energia em alta e baixa tensão e substitui fusíveis; cumpre as normas de higiene e segurança; eventualmente pode controlar o abastecimento de água e ar comprimido; acessoriamente procede à limpeza dos maquinismos da secção e colabora nos trabalhos de manutenção.

*Praticante sénior* - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### Trabalhadores químicos e de celulose

*Analista de ensaios* - É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de controlo fabris.

*Analista de laboratório* - É o trabalhador que procede à recolha, escolha e preparação de amostras a analisar; colabora na execução de experiências, ensaios químicos ou físicos, sob orientação de um analista de ensaios, desempenhando também tarefas simples e acessórias, nomeadamente as de conservação e limpeza do equipamento.

*Assistente de produção de pasta* - É o trabalhador com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção, responsável pela coordenação, controlo e aplicação dos programas de fabrico que pode coadjuvar na sua elaboração, cumpre e faz cumprir as normas de segurança. Acessoriamente, colabora no planeamento de trabalhos de manutenção.

*Auxiliar de segurança* - É o trabalhador responsável pela detecção de irregularidades no cumprimento do regulamento de segurança interna, alertando o responsável hierárquico. Verifica e analisa as condições de segurança de equipamentos, instalações e pessoas, assiste à descarga de materiais considerados perigosos, efectua análises de alcoolémia por delegação do encarregado de segurança, mantém em bom estado de conservação os equipamentos de protecção e prestação de socorros quer individuais quer colectivos, presta a primeira assistência em caso de acidentes de trabalho, nomeadamente o encaminhamento do sinistrado e controla a entrada e saída de materiais da propriedade de empreiteiros nas instalações fabris.

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocinio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro



local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Chefe de ensaios de laboratório* - É o trabalhador que coordena a equipa de analistas; reparte e planifica o conjunto dos trabalhos, controlando a sua execução; gere o armazém de produtos químicos e materiais de laboratório; garante a qualidade técnica das análises efectuadas; elabora o relatório diário respeitante à qualidade e quantidade da pasta produzida; procede ao registo de dados no sistema informático central; prepara e gere os «stocks» de reagentes; garante a calibragem e o bom funcionamento dos equipamentos; executa análises específicas no quadro de estudos ou desenvolvimento de projectos; colabora na avaliação de desempenho do seu pessoal; assegura o cumprimento das normas de segurança.

*Condutor de equipamento de processo* - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente na mesa de descarga de madeiras, máquina de embalar, cortadora, equipamento de afiação de lâminas, balança e hidrociclones, conduz o equipamento produtivo a seu cargo de forma a garantir o normal funcionamento do mesmo em conformidade com os procedimentos de operação definidos; observa as normas de segurança; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; alerta para eventuais avarias; observa os parâmetros de qualidade e alerta para desvios aos mesmos; executa análises químicas elementares.

*Condutor de equipamento de transporte sénior* - É o trabalhador que procede ao transporte, armazenagem e acondicionamento de madeira e outras matérias-primas, materiais diversos e produto acabado, operando os equipamentos adequados para o efeito, conduz os equipamentos observando os respectivos procedimentos de operação e normas de segurança, zela pela conservação e limpeza dos equipamentos a seu cargo e colabora no diagnóstico de avarias e alerta os responsáveis para eventuais anomalias de funcionamento.

*Condutor de equipamento de transporte* - É o trabalhador que, em colaboração com o condutor de equipamento de transporte sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de condutor de equipamento de transporte. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de segurança* - É o trabalhador que coordena as actividades de prevenção e combate a sinistros incluindo a instrução do pessoal e as ligações com corporações de bombeiros regionais; assegura a conservação de todo o material que se encontra montado nas diversas áreas fabris; fornece os elementos estatísticos necessários, sendo responsável nos aspectos funcionais, administrativos e disciplinares do pessoal que dirige. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Encarregado do abastecimento e preparação de madeiras* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla a recepção, movimentação e armazenagem das madeiras e os serviços do parque em ligação com o corte e abastecimento de estilhas ao fabrico. Cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Medidor* - É o trabalhador que faz a medição da madeira recebida em camiões ou tractores, verifica a sua qualidade, determina o volume das carradas em esteres e estabelece as desvalorizações ou descontos, conforme o apartamento da qualidade da madeira em relação às normas gerais de recepção, e faz os respectivos registos e resumos. Manda seguir as carradas para a mesa de corte de cavaco ou para o parque. Acessoriamente faz a pesagem de matérias-primas e subsidiárias.

*Operador coordenador* - É o trabalhador que coordena a actividade da equipa de operadores no sector produtivo a seu cargo (secção de secagem), opera os equipamentos cujo comando lhe está directamente atribuído, colabora no diagnóstico de avarias, alerta o supervisor de turno para desvios aos parâmetros de qualidade da pasta produzida ou para baixas de «performance» dos equipamentos, cumpre e faz cumprir as normas de segurança.

*Operador de campo de produção de pasta* - É o trabalhador que, nas várias secções do sector produtivo, inspeciona o comportamento dos equipamentos por via da observação, controlo local de instrumentação ou outros indicadores de funcionamento, alerta para eventuais disfuncionamentos, avarias e necessidades de manutenção, observa as normas de segurança, garante a limpeza da instalação, efectua rotinas de operação pré-definidas, procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos e executa análises químicas elementares.

*Operador de ETAR sénior* - É o trabalhador que coordena a actividade dos operadores, reparte e auxilia a planificação dos trabalhos, controlando a sua execução, coordena a manutenção de primeiro escalão, gere o «stock» de produtor químicos e outros materiais existentes na ETAR, elabora relatórios ao consumo de reagentes e eficiência de tratamento de instalação, efectua pedidos de reparação de avarias, executa análises específicas aos efluentes, colabora no diagnóstico de avarias e assegura o cumprimento das normas de segurança.

*Operador de ETAR* - É o trabalhador que opera as instalações que lhe estão confiadas respeitando as instruções de operação; cumpre o regulamento de derrames; cumpre as normas de segurança; alerta os operadores de outras secções sobre as condições que afectam o funcionamento da ETAR.

*Operador de processo da preparação de madeiras* - É o trabalhador que conduz os equipamentos a seu cargo a partir da consola e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos, efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos, observa as normas de segurança, alerta para as alterações aos planos de qualidade/avarias do equipamento e necessidades de manutenção e procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

*Operador de processo de produção de pasta* - É o trabalhador que, no sector produtivo, nomeadamente lavagem, branqueação, reagentes, preparação de ácidos, máquina húmida e destroçador, conduz os equipamentos a seu cargo a partir de consola de comando e ou comandos locais em conformidade com os procedimentos de operação estabelecidos; efectua a manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; observa as normas de segurança; alerta para alterações

aos padrões de qualidade, avarias do equipamento e necessidades de manutenção; efectua análises químicas elementares para controlo de operação; procede ao transbordo das matérias-primas necessárias ao funcionamento da secção.

*Operador de recuperação* - É o trabalhador que conduz e explora a instalação de concentração de licor; procede às análises referentes à instalação de recuperação de anidrido sulfuroso; explora o filtro de lavagem de óxido de magnésio, controla localmente o sistema de armazenagem e hidrólise do óxido de magnésio; observa localmente o funcionamento dos equipamentos; procede à limpeza das instalações; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; observa as normas de segurança; procede a análises complementares para controlo da operação; garante a coordenação da sua actividade com a produção de pasta; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; garante a execução dos procedimentos de rotina.

*Operador de sala de controlo* - É o trabalhador que opera uma unidade de produção de condução complexa a partir de comandos informatizados; alerta para anomalias no processo de fabrico adoptando de imediato as medidas correctivas definidas; dirige a actividade dos operadores de campo na área produtiva à sua responsabilidade; observa as normas de segurança estabelecidas; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; executa análises químicas elementares para controlo de operação.

*Praticante sénior* - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Supervisor de turno de produção de pasta* - É o trabalhador que garante o cumprimento do programa de produção estabelecido; assegura a qualidade de pasta produzida; coordena a actividade da sua equipa de trabalho; faz cumprir as normas de segurança; controla a aplicação dos procedimentos de operação definidos; procede à análise de ocorrências e dirige a execução das medidas correctivas necessárias; efectua os pedidos de reparação de avarias; colabora na avaliação de desempenho dos seus colaboradores; procede ao levantamento das informações técnicas necessárias ao controlo de gestão do sector produtivo; mantém a ligação com os diversos serviços de apoio à área de produção de pasta; acompanha a realização da manutenção de primeiro escalão, controlando a conservação dos equipamentos; redige o relatório de actividades e dá conhecimento das condições de trabalho durante o turno; confirma a disponibilidade dos meios humanos necessários à laboração, alertando o responsável da produção para as eventuais insuficiências.

*Técnico do controlo da qualidade* - É o trabalhador que é responsável pela inspecção do produto final em armazém e pela segregação do produto não conforme. Por delegação do seu superior hierárquico, pode decidir sobre o fecho de lotes de pasta com tonelagens diferentes; assina o relatório diário de produção de pasta por qualidades; estabelece a ligação com o departamento de produção de pasta e energia e com os clientes externos o que respeita à expedição de pasta húmida.

Assegura o cumprimento das normas de segurança.

Trabalhadores metalúrgicos

*Administrativo de apoio ao gabinete técnico* - É o trabalhador que utiliza diversos elementos técnicos, atribui tempos de duração de materiais, constantes das tabelas, faz registo de operações, arquivo técnico e requisições de materiais. Colabora com os encarregados e restantes trabalhadores para o bom funcionamento das oficinas, alertando nomeadamente os diversos responsáveis de departamento para as várias inspecções periódicas a realizar.

*Agente de métodos* - É o trabalhador que garante a funcionalidade do arquivo de documentação técnica; assegura o apuramento e divulgação dos indicadores de gestão do departamento; define os métodos e procedimentos recomendados para cada intervenção; realiza diagnósticos e análises de avarias; propõe novos processos de intervenção; elabora pareceres para apoio à adjudicação de trabalhos; colabora na recepção técnica de equipamentos e materiais através da análise dos parâmetros de «performance»; elabora programas de manutenção integrada; elabora projectos técnicos dos novos equipamentos; vela pela implementação das normas e procedimentos referentes aos materiais e equipamentos.

*Auxiliar não especializado sénior* - É o trabalhador que tem dois anos de tirocínio na função de auxiliar não especializado, maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional, que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Auxiliar não especializado* - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualificação nem especialização profissional que trabalha nas obras ou em qualquer outro local que justifique a sua colaboração.

*Electromecânico de instrumentos sénior* - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, electromecânicos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, utilizando aparelhagem adequada; executa as rotinas de inspecção, lubrificação e calibragem em aparelhos da especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; efectua desmanchações simples em equipamentos electrónicos.

*Electromecânico de instrumentos* - É o trabalhador que, em colaboração com o electromecânico de instrumentos sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de electromecânico de instrumentos. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Encarregado de realização-instrumentos* - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

*Encarregado de realização-mecânica* - É o trabalhador

que organiza as intervenções, distribuindo os meios disponíveis; acompanha a execução dos trabalhos de manutenção, inclusive acções subcontractadas; participa na análise e diagnóstico de avarias; faz aplicar os procedimentos de intervenção e as normas de segurança; recolhe documentação, confere qualitativa e quantitativamente os materiais e instrumentos necessários à intervenção; colabora em pequenos projectos de melhoria. Coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins.

*Ferramenteiro sénior* - É o trabalhador que entrega em armazém, ou noutros locais das instalações, as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, efectuando o registo e controlo dos mesmos, por cuja guarda é responsável. Procede à conservação e a operações simples de reparação.

*Ferramenteiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o ferramenteiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de ferramenteiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção lubrificador* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informações sobre eventuais anomalias que detecta.

*Oficial de manutenção serralheiro sénior (civil)* - É o trabalhador que constrói, monta e ou repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras metálicas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem e soldadura e utilização de máquinas específicas, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Oficial de manutenção serralheiro (civil)* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (civil) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (civil). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico)* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas; cumpre as normas de higiene e segurança. Pode eventualmente desempenhar tarefas simples de traçagem, corte, soldadura e aquecimento a maçarico, quando sejam necessárias ao desempenho das tarefas em curso.

*Oficial de manutenção serralheiro (mecânico)* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção serralheiro sénior (mecânico) e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção serralheiro (mecânico). Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção soldador sénior* - É o trabalhador que pelos processos de soldadura de electroarco ou oxi-acetileno e ou argon, liga entre si os elementos ou conjuntos

de peças de natureza metálica. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas e semiautomáticas procedem à soldadura e ou enchimento e revestimento metálicos ou metalização de superfícies de peças. Cumpre as normas de higiene e segurança.

*Oficial de manutenção soldador* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção soldador sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção soldador. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Oficial de manutenção torneiro sénior* - É o trabalhador que opera com um torno mecânico, paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo; executa todos os trabalhos de torneamento de peças; trabalhando por desenho ou peças modelo; prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza; responde pela limpeza, lubrificação e inspecção visual (controlo sensorial genérico); cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela qualidade e controlo dimensional dos trabalhos que executa em máquinas ferramenta. Ocasionalmente, faz torneamentos com rectificadoras ou nas instalações fabris.

*Oficial de manutenção torneiro* - É o trabalhador que, em colaboração com o oficial de manutenção torneiro sénior e sob a responsabilidade deste, realiza as tarefas inerentes às de oficial de manutenção torneiro. Poderá executar ainda tarefas simples e de reduzidas dimensões no âmbito da actividade.

*Praticante sénior* - É todo o trabalhador, entre os 14 e os 16 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Praticante* - É todo o trabalhador, entre os 16 e os 18 anos, que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

*Preparador-programador* - É o trabalhador que elabora cadernos de encargos para consultas ao exterior; programa e prepara as intervenções predefinidas; actualiza os programas de manutenção condicionada; estabelece a ligação com as compras, gestão de «stocks» e armazéns no sentido de otimizar o aprovisionamento de peças e garante a disponibilidade das mesmas; verifica a qualidade da manutenção e analisa os parâmetros de funcionamento após a reparação; garante a actualização do arquivo de documentação técnica; actualiza os registos históricos dos equipamentos.

*Técnico de apoio ao gabinete de planeamento e projectos* - É o trabalhador que normal e predominantemente executa tarefas relacionadas com a preparação de cadernos de encargos para execução de projectos; emite pedidos de material para execução de projectos; elabora mapas de acompanhamento da execução orçamental dos mesmos, visando o apuramento dos respectivos desvios. Na sua área funcional, presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções destes.

*Técnico de apoio ao gabinete técnico* - É o trabalhador que digita para o sistema informático o registo de entrada e fecho das requisições de obra; digita o sistema informático o conteúdo histórico que resulta da natureza das intervenções que ocorrem a nível dos equipamentos fabris; apura do sis-

tema informático os custos de manutenção a nível de equipamentos e instalações; apura os tempos dos operários não pertencentes ao quadro da empresa, por natureza de ocupação; colabora na manutenção do arquivo técnico do gabinete técnico; assegura a gestão do sistema informático.

*Técnico de instrumentos* - É o trabalhador que efectua a reparação de instrumentos e aparelhos de comando electrónico; executa rotinas de inspecção, calibragem e limpeza em aparelhos da sua especialidade; cumpre as normas de higiene e segurança; responde pela limpeza, manutenção e lubrificação das ferramentas e equipamentos com que opera; instala e configura cadeias de controlo.

Técnicos de desenho

*Desenhador* - É o trabalhador que executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais e escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projecções ortogonais, considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenhos, a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efectua esboços e levantamentos de elementos existentes. Acessoriamente, tira cópias heliográficas, regista e arquiva desenhos, preenche programas de manutenção e auxilia na organização de arquivos dos mesmos.

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

Trabalhadores rodoviários

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta; cumpre as normas de segurança. Orienta e auxilia a carga e descarga. Verifica diariamente os níveis de óleo e de água. Pode eventualmente conduzir máquinas de força motriz no interior das instalações fabris.

Trabalhadores fogueiros

*Operador de campo de produção de energia* - É o trabalhador que explora o sistema de tratamento de águas; colabora na exploração e condução das caldeiras, na exploração do anidrido sulfuroso e na exploração da instalação de produção e distribuição de energia eléctrica; opera a central de ar com-

primido e o sistema de alimentação de água; procede à limpeza da instalação; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos com que opera; observa as normas de segurança estabelecidas; executa procedimentos de rotina; procede à manutenção de primeiro escalão dos equipamentos; efectua análises elementares para controlo da operação.

*Operador de processo de produção de energia* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, operar os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; alerta para as necessidades de manutenção dos equipamentos; cumpre as normas de segurança, garante a limpeza de instalação; garante a execução dos procedimentos de rotina; coordena, dirige e controla a actividade do operador de campo; garante a coordenação da sua actividade com o sector de produção de pasta, procede a análises elementares para controlo da operação.

*Supervisor de turno de produção de energia* - É todo o trabalhador que controla, dirige e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividades afins, cumpre e faz cumprir as normas de segurança; supervisiona a exploração do sistema de tratamento de águas; supervisiona os sistemas de produção e distribuição de ar comprimido e de alimentação de água; coordena actividades de manutenção de primeiro escalão; controla e regula variáveis processuais.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Enquadramento	Categoria profissional
1. Quadros superiores	Técnico superior
2. Quadros médios	Chefe de ensaios de laboratório
	Secretária de administração/Direcção
3. Quadros intermédios (encarregados, contramestres e chefes de equipa)	Assistente de produção de pasta
	Encarregado de abastecimento e preparação de madeiras
	Encarregado de armazém
	Encarregado de realização - civil
	Encarregado de realização - instrumentos
	Encarregado de realização - eléctrica
	Encarregado de realização - mecânica
	Encarregado de segurança
	Supervisor de turno de produção de energia
	Supervisor de turno de produção de pasta



4. Profissionais altamente qualificados e qualificados	Administrativo de apoio ao gabinete técnico
	Agente de métodos
	Analista de ensaios
	Analista de laboratório
	Assistente administrativo
	Assistente de vendas
	Comprador
	Condutor de equipamento de transporte
	Controlador do armazém de pasta
	Desenhador
	Desenhador projectista
	Electromecânico de instrumentos
	Motorista
	Oficial de manutenção carpinteiro
	Oficial de manutenção electricista
	Oficial de manutenção lubrificador
	Oficial de manutenção pedreiro
	Oficial de manutenção pintor
	Oficial de manutenção serralheiro
	Oficial de manutenção soldador
	Oficial de manutenção torneiro
	Operador coordenador
	Operador de informática
	Operador de processo da preparação de madeiras
	Operador de processo de produção de energia
	Operador de processo de produção de pasta
	Operador de sala de controlo
	Preparador-programador
	Secretária de direcção
	Técnico administrativo
	Técnico comercial
	Técnico de apoio ao gab. de planeamento e projectos
	Técnico de apoio ao gabinete técnico
	Técnico de compras e materiais
	Técnico de informática
	Técnico de instrumentos
	Técnico do controlo da qualidade
	Telefonista recepcionista
	Tesoureiro
5. Profissionais semiquualificados	Auxiliar de segurança
	Conferente
	Contínuo
	Empregado dos serviços externos
	Empregado dos serviços sociais

5. Profissionais semiquualificados	Estagiários
	Ferramenteiro
	Medidor
	Operador de campo de produção de energia
	Operador de campo de produção de pasta
	Operador de ETAR
	Operador de recuperação
6. Profissionais não qualificados	Auxiliar não especializado

Constância, 13 de abril de 2018.

Pela Caima - Indústria de Celulose, SA:

*Gualter Nunes Vasco*, mandatário.

*Luís Filipe Domingos Patornilho*, mandatário.

Pelas organizações sindicais

Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues*, mandatário.

*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.

*Franquelim Manuel Constantino Lopes*, mandatário.

*Eduardo Alberto Augusto Sampaio*, mandatário.

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

*Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues*, mandatário.

*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.

*Franquelim Manuel Constantino Lopes*, mandatário.

*Eduardo Alberto Augusto Sampaio*, mandatário.

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

*Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues*, mandatário.

*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.

*Franquelim Manuel Constantino Lopes*, mandatário.

*Eduardo Alberto Augusto Sampaio*, mandatário.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues*, mandatário.

*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.

*Franquelim Manuel Constantino Lopes*, mandatário.

*Eduardo Alberto Augusto Sampaio*, mandatário.

Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues*, mandatário.

*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.



CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues*, mandatário.

*José Manuel Vicente dos Anjos*, mandatário.

*Franquelim Manuel Constantino Lopes*, mandatário.

*Eduardo Alberto Augusto Sampaio*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Inter-sindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa os seguintes sindicatos:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades Ambiente do Centro Norte;

SITE-CRSA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Lisboa, 4 de abril de 2018.

Pel'a direcção nacional: *Joaquim José Fradinho Gervásio*, *Mário Jorge Jesus Matos*.

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes sindicatos:

STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 5 de abril de 2018.

A direcção: *Maria de Fátima Marques Messias*, *Pedro Miguel dos Santos Jorge*.

Para os devidos efeitos, se declara que a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES - Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 6 de abril de 2018.

A direcção nacional da FESAHT: *Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes*, *Glória Maria Gonçalves Pereira*.

Para os devidos efeitos, se declara que a 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;

OFICIAISMAR - Sindicatos 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.

Lisboa, 6 de abril de 2018.

A direcção nacional: *José Manuel Rodrigues Oliveira, Abílio Manuel Albuquerque Rolo Botelho Carvalho.*

Depositado em 19 de abril de 2018, a fl. 51 do livro n.º 12, com o n.º 62/2018, 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 o CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) e outra - Revisão global**

Acordo de empresa (AE) entre o CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte, o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) e a FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - Revisão global do CCT, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014.

### **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 Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte, doravante referido neste AE também como CICCOPN, 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 e na Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais, doravante referidos neste AE também como STFPSN e FNSTFPS, respectivamente, qualquer que seja o local de prestação de trabalho.

2- O presente AE aplica-se, cumpridos os formalismos legais necessários, ao CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte e a todas as suas delegações e departamentos existentes ou que se venham a constituir, cujo objeto da sua atividade se destine à formação profissional, e aos trabalhadores filiados no sindicato outorgante, 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 pe-

cuniária terão uma vigência de doze meses.

3- O presente AE, com exceção 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 três anos contado a partir da sua entrada em vigor.

4- O presente AE substitui o anterior instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014.

##### **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 receção.

3- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta no prazo máximo de 30 dias a contar da data de receção 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 receção 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 seleção de trabalhadores no CICCOPN, qualquer que seja o contrato que depois venha a ser celebrado, assentam e processam-se com base nos seguintes pressupostos e procedimentos:

a) Definição prévia e objetiva das exigências do posto de trabalho a preencher, nomeadamente em relação a competências técnicas, académicas e de experiência;

b) Recurso ao recrutamento interno, abrangendo todos trabalhadores ao seu serviço, incluindo os em regime de teletrabalho, os com contratos a tempo parcial ou a termo certo ou a termo incerto, que reúnam as condições exigidas para o desempenho das funções.

2- Os respetivos avisos de recrutamento interno, contendo as exigências e competências requeridas e os métodos e critérios de seleção e apreciação, serão divulgados pelos meios e locais habituais, com a antecedência nunca inferior a dez dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da receção das candidaturas.

3- Apenas quando o recrutamento interno fique deserto, ou se os candidatos não reunirem as condições exigidas, se re-

correrá a recrutamento externo ao CICCOPN, devidamente publicitado.

4- A oferta de emprego será publicitada e incluirá obrigatoriamente a indicação do tipo de contrato a celebrar, o serviço a que se destina, a categoria, os requisitos exigidos e aqueles que constituem condição de preferência.

5- A apreciação das candidaturas bem como a aplicação dos métodos e critérios de seleção, quer em sede de recrutamento interno, quer externo caso este venha a existir também, serão efetuadas pelo CICCOPN, sendo facultado aos concorrentes que o solicitem o conhecimento das decisões tomadas quanto às candidaturas ocorridas.

#### 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 conterá os seguintes elementos:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Local de trabalho e respetiva morada;
- e) Tipo de contrato e respetivo 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 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 CICCOPN 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 atividade de duração incerta, bem como início de laboração de estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego, 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 con-

trato 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 direção, consultores e quadros superiores;

b) Contratos 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>

##### Teletrabalho para os trabalhadores anteriormente vinculados ao CICCOPN

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora das instalações do CICCOPN, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- O trabalhador em regime de teletrabalho goza dos mesmos direitos e está adstrito às mesmas obrigações que os restantes trabalhadores do CICCOPN.

3- No contrato escrito deve constar, para além dos elementos do contrato individual de trabalho, também o seguinte:

- a) Período normal de trabalho em regime de teletrabalho;
- b) Atividade que exercerá no CICCOPN aquando da cessação do trabalho em regime de teletrabalho;
- c) Equipamentos e propriedade desses instrumentos de trabalho a utilizar pelo trabalhador em regime de teletrabalho;
- d) Identificação do estabelecimento do CICCOPN ao qual se reportará, assim como a identificação do seu superior hierárquico para contactar no âmbito da respetiva prestação laboral.

4- O trabalhador pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho por acordo escrito, celebrado com o CICCOPN, de que constem os elementos referidos no número 3 desta cláusula, por períodos prorrogáveis de 1 ano até ao limite de 3 anos.

5- O trabalhador, no final do período de cada ano, deverá permanecer pelo menos uma semana no CICCOPN para, nomeadamente, frequência de ações de formação e/ou de sessões de trabalho com o objetivo de se reforçar a sua integração na estrutura e cultura do CICCOPN.

6- O acordo referido no número 4 desta cláusula pode cessar por decisão de qualquer das partes durante os primeiros 30 dias da sua execução, tendo o trabalhador direito ao posto que ocupava.

7- Cessando o acordo pelo período que foi estipulado, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho, nos termos em que o vinha fazendo antes da mudança de situação, ou nos termos estabelecidos no acordo, não podendo por isso ser prejudicado nos seus direitos e regalias.

8- Gozam de preferência para o exercício de funções em regime de teletrabalho os trabalhadores portadores de deficiência, doença crónica ou que tenham filhos até 12 anos de idade ou familiares portadores de deficiência ou doença crónica a seu cargo.

9- O CICCOPN mantém a propriedade dos equipamentos e software por si instalados para serem utilizados pelo trabalhador, competindo-lhe a sua manutenção e atualização, bem como a adoção e implementação de medidas que considere necessárias para a segurança do software e de dados.

10- O trabalhador deve velar pela boa utilização dos equipamentos e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo CICCOPN e não lhes pode dar uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

11- Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, o CICCOPN pode fazer visitas ao local de trabalho para controlo da atividade laboral e dos equipamentos, entre as 9h00 e as 19h00, com comunicação prévia não inferior a 24 horas, na presença do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

#### Cláusula 10.<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 de 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 CICCOPN 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 CICCOPN, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspeção 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 11.<sup>a</sup>

##### Níveis de qualificação, carreiras, categorias e posições remuneratórias

1- O CICCOPN 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 e, dentro destas, por categorias profissionais. Para efeitos de remuneração é agrupado por níveis que corresponderão às diferentes posições remuneratórias.

3- Todo o trabalhador, seja qual for o contrato de trabalho celebrado, deverá encontrar-se classificado numa das carreiras/categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas também constantes do anexo I, assim como encontrar-se inserido em nível/carreira/categoria 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 a primeira posição remuneratória da categoria base. Apenas nos casos de recrutamento de profissionais com especiais qualificações relevantes e devidamente comprovadas para o exercício de funções da categoria respetiva, poderá o CICCOPN atribuir ao trabalhador escolhido um posição remuneratória diferente.

5- No caso em que da actualização da RMMG (Remuneração Mínima Mensal Garantida) resulte valor superior ao da primeira posição remuneratória da grelha salarial que integra o anexo II do presente AE deverá, para todos os efeitos, ser considerada a posição remuneratória imediatamente superior.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1- Quando o trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias, será classificado na mais qualificada recebendo a correspondente remuneração.

2- O CICCOPN não pode atribuir carreiras/categorias e níveis de qualificação não previstas neste AE, sem prejuízo de recurso, quando tal se tornar necessário, à comissão paritária, nos termos da cláusula 89.<sup>a</sup>, para criação de novas categorias.

3- O CICCOPN 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 categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

#### **Cláusula 13.<sup>a</sup>**

##### **Progressão**

1- A progressão consiste na mudança para a posição remuneratória imediatamente superior dentro da mesma categoria, desde que se verifiquem três anos consecutivos de permanência na mesma posição remuneratória.

2- Atingida a última posição remuneratória da categoria profissional, e desde que cumpridos os requisitos constantes do número 1 da presente cláusula, o trabalhador progride automaticamente para a categoria profissional imediatamente superior da carreira.

#### **Cláusula 14.<sup>a</sup>**

##### **Promoção**

1- A promoção consiste na mudança para a posição remuneratória idêntica ou imediatamente superior da categoria de nível superior da respetiva carreira.

2- O tempo de serviço prestado na posição remuneratória de origem releva para progressão na nova categoria quando da promoção resulte o mesmo índice remuneratório.

3- A promoção depende de verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) Tempo mínimo de três anos de serviço efetivo na categoria;

b) Aprovação em concurso, nos termos previstos na cláusula seguinte.

#### **Cláusula 15.<sup>a</sup>**

##### **Concurso para promoção**

1- O concurso para promoção consiste na prestação de provas escritas de conhecimentos relativos à actividade profissional, teóricos e/ou práticos, constituídas ou não por módulos nas modalidades de análise de casos e/ou escolha múltipla ou outras adequadas, podendo ser complementadas com avaliação curricular e/ou entrevista profissional. As provas escritas acima referidas são valorizadas em pelo menos 50 % da classificação total atribuída ao concurso.

2- Os concursos para promoção serão abertos até 31 de maio de cada ano por deliberação do conselho de administração, que nomeará os respectivos júris, que poderão integrar pessoas exteriores ao CICCOPN. O respectivo aviso

de abertura será divulgado através de informação a todos os trabalhadores.

3- Poderão candidatar-se todos os trabalhadores que reúnam os requisitos previstos no número 3 da cláusula 14.<sup>a</sup>

4- As provas de conhecimentos serão concebidas e elaboradas pelos júris, a quem compete o prévio estabelecimento dos critérios de avaliação, a análise e a classificação das mesmas.

5- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de solicitação pelo CICCOPN, a pedido e sob supervisão dos júris, a outras entidades ou pessoas especializadas, de colaboração na realização de algumas acções dos concursos.

6- O júri será constituído por três ou cinco membros efectivos, sendo um o presidente. Serão designados conjuntamente dois vogais suplentes.

7- As provas serão classificadas numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se «aptos» os candidatos que obtenham classificação média final igual ou superior a 12 valores, não podendo, no entanto, obter classificação inferior a 10 valores em cada módulo, quando os houver.

8- Os candidatos aptos serão ordenados por ordem decrescente nas respectivas classificações médias finais, utilizando-se para o efeito de desempate a maior antiguidade na categoria e/ou se necessário a antiguidade na carreira.

9- Os júris remeterão as listas de classificação final ao serviço competente, que as publicitará juntamente com a acta que define os respectivos critérios e de forma a se proceder à respectiva audição, no âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, podendo estes, no prazo de 10 dias úteis a contar da data dessa publicitação, dizer, por escrito, o que se lhes oferece.

10- Terminado o prazo para o exercício do direito de participação dos interessados, o júri aprecia as alegações oferecidas e procede à classificação final e ordenação dos candidatos, remetendo as listas de classificação final ao serviço competente, que as submeterá a homologação do conselho de administração e as publicitará.

11- As promoções dos candidatos melhor classificados efectuem-se para as vagas a concurso, fixadas pelo conselho de administração, e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro do ano seguinte àquele a que respeite o concurso ou em data posterior que não exceda o dia 1 de abril, para os concursos que não tenham sido concluídos antes daquela data.

#### **Cláusula 16.<sup>a</sup>**

##### **Quadros de pessoal**

O CICCOPN enviará ao STFPSN, até 31 de maio de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, salvaguardando-se o cumprimento da Lei de Protecção de Dados em vigor.

## **CAPÍTULO IV**

### **Reclassificação profissional**

#### **Cláusula 17.<sup>a</sup>**

##### **Definições**

A reclassificação profissional consiste na atribuição de



carreira e categoria diferente daquela que o trabalhador é titular, reunidos que estejam os requisitos legalmente exigidos para a nova carreira.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Condições de aplicação

Darão lugar à reclassificação profissional as seguintes situações:

- a) A alteração de funções ou a extinção de postos de trabalho, originadas, designadamente, pela introdução de novas tecnologias e métodos ou processos de trabalho;
- b) A desadaptação ou a inaptidão profissional do trabalhador para o exercício das funções inerentes à carreira e categoria que detém;
- c) A aquisição de novas habilitações académicas e ou profissionais, desde que relevantes para as áreas enquadráveis nas atribuições e competências do CICCOPN;
- d) Outras situações legalmente previstas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Procedimento

A reclassificação profissional depende da iniciativa do CICCOPN, verificando-se o interesse e a conveniência do serviço.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Requisitos

São requisitos da reclassificação profissional:

- a) A titularidade das habilitações literárias e das qualificações profissionais legalmente exigidas para o ingresso na nova carreira;
- b) O parecer prévio favorável do director, sendo o processo devidamente instruído e presente a deliberação do conselho de administração.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Categoria e remuneração

1- Quando um trabalhador for objecto de reclassificação, tem direito à categoria menos elevada da nova carreira que integre remuneração base igual ou, na falta de coincidência, à remuneração base superior mais aproximada.

2- Quando a reclassificação ocorrer em caso de reabilitação profissional, e só possa efectuar-se para categoria com desenvolvimento posicional remuneratório inferior ao da categoria de origem, poder-se-á manter, por opção do trabalhador, o desenvolvimento remuneratório desta categoria.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

O tempo de serviço prestado na posição remuneratória de origem releva para progressão na nova categoria quando da reclassificação profissional resulte igual remuneração.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Reabilitação profissional

- 1- A reabilitação profissional concretiza-se através da apli-

cação de um processo de reclassificação profissional, determinado por incapacidade permanente decorrente de doença natural, doença profissional ou acidente em serviço que torne o trabalhador incapaz para o exercício das suas funções mas apto para o desempenho de outras.

2- No procedimento de reclassificação profissional, determinado por incapacidade permanente, deve ser considerado:

- a) O parecer da junta médica;
- b) As habilitações literárias e as qualificações profissionais detidas pelo trabalhador;
- c) As aptidões e a opinião do trabalhador sobre a área funcional de inserção de nova carreira;
- d) O interesse e a conveniência do serviço.

3- À reclassificação profissional de trabalhador a que se refere esta cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no presente capítulo.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Provisamento

Quando o quadro de pessoal do CICCOPN não tiver lugar vago para o trabalhador reabilitado, o provimento faz-se em lugar a aditar automaticamente e a extinguir quando vagar.

## CAPÍTULO V

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

1- O CICCOPN obriga-se a:

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Instituir ou manter procedimentos corretos 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 pro-

priedade do CICCOPN;

i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos 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) Adotar, no que se refere à segurança, higiene 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 atualizado 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 CICCOPN deve prestar ao STFPSN as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

3- O CICCOPN deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em relação a reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser dada no prazo máximo de 30 dias.

#### Cláusula 26.<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 CICCOPN;

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 tra-

balhadores;

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 CICCOPN;

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da qualidade dos serviços do CICCOPN, 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 CICCOPN 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 ações de formação profissional internas constantes do plano anual de formação do CICCOPN;

m) Reconhecer que todos os recursos pedagógicos ou didáticos por si criados no âmbito das relações laborais são propriedade do CICCOPN.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao CICCOPN:

a) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva de trabalho, nomeadamente mantendo o trabalhador inativo;

b) Diminuir a retribuição do trabalhador;

c) Baixar a categoria 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 progressão 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 VI

### Formação profissional

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O CICCOPN 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 atividade do CICCOPN para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.

2- A frequência de cursos de formação interna ou de reciclagem autorizada pelo CICCOPN 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 CICCOPN 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, são estabelecidas, caso a caso, as condições de deslocação e de pagamento das horas que excedam aqueles limites.

5- Compete ao CICCOPN:

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 CICCOPN;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas no CICCOPN ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação no CICCOPN, 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, com antecedência mínima de 2 meses em relação à sua concretização;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

#### Cláusula 29.<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 VII

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

#### Cláusula 30.<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 VIII

#### **Atividade sindical no interior dos serviços**

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Atividade sindical nos serviços - Disposições gerais**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior dos serviços, nomeadamente através de membros da direção, de delegados sindicais, de comissões sindicais e intersindicais, nos termos deste AE e das disposições legais aplicáveis

2- É vedada ao CICCOPN qualquer interferência na atividade 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 atividade sindical, nomeadamente dentro do estabelecimento.

3- Os trabalhadores que sejam membros da direção 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 efetivo.

5- As faltas dadas por membros da direção 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 efetivo, salvo quanto à remuneração.

6- É autorizada a distribuição no CICCOPN, 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 respetiva afixação em lugares apropriados situados no interior dos serviços devidamente assinalados, relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores.

#### Cláusula 32.<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 efetivo, 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 direção do CICCOPN, cabendo a esta, até ao dia útil imediatamente

seguinte ao do pedido, comunicar a disponibilização 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 direção do CICCOPN com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Comunicação de faltas para o exercício da atividade sindical**

O STFPSN deverá comunicar, com o mínimo de um dia de 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 34.<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.

2- O STFPSN comunicará ao CICCOPN, até 15 de janeiro de cada ano, ou 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 receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Direito a informação e consulta dos delegados sindicais**

Os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições, nomeadamente o estipulado no número 2 do artigo 466.º do Código do Trabalho e nas seguintes alíneas:

- a) A informação sobre a evolução recente e evolução provável das atividades do CICCOPN 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 36.<sup>a</sup>

##### **Quotizações sindicais**

1- O CICCOPN obriga-se a deduzir nos salários e a en-

viar 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 CICCOPN.

## CAPÍTULO IX

### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 37.<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) Turnos;
  - e) Trabalho a tempo parcial.
- 3- Não poderá ser unilateralmente alterado pelo CICCOPN o horário individualmente acordado com o trabalhador.

#### Cláusula 38.<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 39.<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 dos serviços, cumprindo 35 horas semanais sendo proibido prestar mais de 9 horas diárias.
- 2- Pode o CICCOPN, 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 - 10h00 - 12h00;
- b) Tarde - 14h00 - 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, por mútuo acordo.

9- Os horários flexíveis podem ser alterados por acordo das partes sempre que as circunstâncias que lhe deram lugar tenham, comprovadamente, sido alteradas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Regime de horário diferenciado

O horário diferenciado é aquele que permite estabelecer, por acordo entre o CICCOPN e o trabalhador, horas fixas diferentes de entrada e saída, mantendo-se inalterado o período de trabalho diário e semanal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Regime de trabalho por turnos

1- Trabalho por turnos é aquele em que há lugar à prestação de trabalho em pelo menos 2 períodos diários e sucessivos, de acordo com as necessidades dos serviços.

2- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

3- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos diários de trabalho, poderão ser organizados horários de trabalho por turnos.

4- O CICCOPN obriga-se a fixar trimestralmente, até 15 dias antes da sua entrada em vigor, as escalas de turno.

5- O intervalo para refeição terá uma duração de 30 minutos, sendo considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo.

6- Os intervalos para refeições devem, em qualquer dos casos, recair dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço - entre as 12h00 e as 14h00;
- b) Jantar - entre as 18h00 e as 21h30;
- c) Ceia - entre as 2h00 e as 4h00.

7- Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo pré-determinado ou dentro dos limites e condições previstas nas alíneas anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

8- O CICCOPN obriga-se a facultar um local adequado para que os trabalhadores possam tomar as refeições.

9- Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas.

10- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que

desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelo CICCOPN e não originem a violação de normas legais imperativas.

11- O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de turnos durante mais de quinze anos, passará a regime de horário normal ou de dois turnos desde que o solicite por escrito ao CICCOPN.

12- Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar ao regime de horário normal:

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico do trabalho, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico do trabalho, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes;

c) Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, o CICCOPN procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, e em que se verifiquem vagas.

13- Os horários serão organizados de forma a consagrar dois dias de descanso semanal, de modo a coincidirem com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas.

#### Cláusula 42.<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 CICCOPN 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, adotados ou enteados menores de 12 anos que desejem orientar direta e pessoalmente;

b) Trabalhadores que necessitem de cuidar de descendentes, adotados ou enteados cuja enfermidade ou situação específica, nomeadamente deficiência, exija cuidados e acompanhamento direto 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 que 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 permitam transitar e progredir nas carreiras do CICCOPN.

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 par-



cial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente AE.

**Cláusula 43.<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 de trabalho diário.

**Cláusula 44.<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 CICCOPN 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 CICCOPN 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 da 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 CICCOPN entender fundamentadamente haver impossibilidade, caso em que será marcado por acordo.

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Trabalho em dias de descanso semanal e feriados**

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

2- O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou 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 CICCOPN 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 46.<sup>a</sup>**

**Dispensas de serviço e tolerâncias de ponto**

1- O CICCOPN concederá aos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente, as seguintes dispensas e tolerâncias de ponto, as quais são consideradas, para todos os efeitos, incluindo a retribuição, como serviço efetivo:

- 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 moldes necessários à sua participação em ações 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) Dia de aniversário do trabalhador;
- e) Por motivo de força maior, que deve ser comprovado, e posteriormente avaliado pela comissão paritária, nomeadamente cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante, pelo tempo indispensável.

**CAPÍTULO X**

**Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço**

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**Local de trabalho**

1- Entende-se por local de trabalho aquele para onde o tra-

balhador foi contratado.

2- No contrato de trabalho celebrado constará obrigatoriamente a indicação do local de trabalho.

Cláusula 48.<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 49.<sup>a</sup>

#### **Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

1- O CICCOPN assume as condições e o pagamento ao trabalhador das despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, exceto a alimentação e alojamento.

2- O CICCOPN assume as condições e o pagamento dos mesmos valores de ajudas de custo a que têm direito os trabalhadores da função pública, de idêntica categoria, em caso de deslocação no país ou ao estrangeiro, podendo o trabalhador optar pela marcação prévia de alojamento pelo CICCOPN.

3- O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento dos transportes, pelo CICCOPN, 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 50.<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 80.º, o CICCOPN suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

2- O CICCOPN 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 51.<sup>a</sup>

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

As deslocações efetuadas em viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pelo CICCOPN, 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 XI**

#### **Retribuição do trabalho**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Definição de retribuição**

1- Considera-se retribuição, aquilo a que o trabalhador tem

direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos do CICCOPN.

2- A retribuição compreende a remuneração base mínima mensal, ou remuneração principal mensal, e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do CICCOPN ao trabalhador.

4- As remunerações base mensais mínimas são as que constam do anexo II.

5- A remuneração base mensal será atualizada anualmente sempre que haja atualização na Administração Pública e em percentagem não inferior à que for definida para esta.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Local e forma de pagamento**

1- O CICCOPN é obrigado a proceder ao pagamento da retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço ou por meio de depósito ou transferência bancária 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 ato de pagamento da retribuição, o CICCOPN está obrigado a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva categoria e posição remuneratória, 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 54.<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:

$$RH = R_m \times 12 / 52 \times n$$

em que  $R_m$  é igual à retribuição mensal e  $n$  é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 55.<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 54.<sup>a</sup>

a. 25 % na 1.<sup>a</sup> hora ou fração desta;

b. 37,5 % nas horas ou frações 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 CICCOPN.

#### Cláusula 56.<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 3h30, confere direito ao subsídio de refeição.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de trabalho noturno**

1- O trabalho noturno 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.

3- Não se aplica o disposto no número 1 desde que o trabalho prestado, em período noturno, seja em atividades exclusivas e predominantemente nesse período.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turno**

1- O subsídio de turno é igual a 25 % da retribuição base do trabalhador.

2- O subsídio referido no número anterior vence-se ao fim de cada mês e é devido, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao tempo de serviço que tenha efetivamente prestado em regime de turno no decurso do mês em causa.

3- Este subsídio, desde que recebido regularmente nos seis meses anteriores, é também devido nomeadamente mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias;

b) Se encontre no gozo de folga de compensação;

c) Seja deslocado temporariamente, até ao limite máximo de um mês, para horário normal por interesse do CICCOPN, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações ou em outras situações.

4- O subsídio de turno é pago catorze vezes por ano, proporcionalmente ao tempo de trabalho efetivamente prestado em turnos.

#### Cláusula 59.<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 um 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 efetivamente prestadas;

b) Independentemente de o trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, o CICCOPN pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado;

c) Fornecimento pelo CICCOPN de meio de transporte adequado ou pagamento das despesas de transporte ao trabalhador.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação de 4,95 € que será anualmente revista.

2- Os trabalhadores com horário a tempo inteiro terão direito ao subsídio previsto no número anterior desde que prestem, no mínimo, 3h30 do seu período normal de trabalho diário.

3- Sempre que, em continuação do período normal de trabalho diário, o trabalhador tenha de prestar trabalho suplementar, o CICCOPN pagar-lhe-á o subsídio previsto no número 1, a título de subsídio de jantar, desde que o referido trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00 e tenha a duração de, pelo menos, duas horas.

#### Cláusula 61.<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 auferam, calculada da forma indicada na cláusula 52.<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 62.<sup>a</sup>

##### **Ajuda de custo diária**

1- A ajuda de custo diária, em caso de deslocação em ser-

viço, é de montante igual ao fixado para um trabalhador de categoria idêntica ao da Administração Pública.

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 efetuada com o alojamento em estabelecimento hoteleiro até 3 estrelas ou equivalente.

4- A utilização de viatura própria terá de ser previamente autorizada pelo CICCOPN, sendo pago ao trabalhador um valor por quilómetro percorrido em viatura própria igual ao estabelecido para a Administração Pública.

5- As deslocações ao estrangeiro conferem direito a:

a) Ajuda de custo diária;

b) Ajuda de custo igual a 70 % da ajuda de custo diária sendo o alojamento garantido pelo CICCOPN, em alternativa ao previsto na alínea a);

c) Pagamento das despesas de transporte, tendo o trabalhador de apresentar, posteriormente, os documentos comprovativos da despesa efetuada.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Tem direito a um suplemento remuneratório designado «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 86,29 euros, conforme artigo 9.º da Portaria 1553-C/2008, de 31 de dezembro.

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 efetivo das suas funções.

3- Aos trabalhadores que, temporariamente, em regime de substituição ou não, executam o referido no número anterior, é-lhes atribuído o mesmo subsídio na proporção dos dias em que efetivamente tal tenha ocorrido.

## CAPÍTULO XII

### Feriados, férias, licenças e faltas

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Os feriados obrigatórios são os definidos pelo Estado Português, que atualmente são os seguintes:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

10 de junho;

Corpo de Deus;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro.

2- É para todos os efeitos considerado feriado, para além dos enunciados no número 1, o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento no qual o trabalhador preste serviço, e a segunda-feira de Páscoa.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores ao serviço do CICCOPN 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 ao gozo de:

a) Um dia de férias adicional no ano em que perfizerem 39 anos;

b) Um dia de férias adicional ao previsto na alínea a) deste número no ano em que perfizerem 49 anos;

c) Um dia de férias adicional ao previsto na alínea b) deste número no ano em que perfizerem 59 anos;

d) Um dia de férias adicional por cada dez anos de serviço efetivo prestado no CICCOPN.

3- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo entre o trabalhador e o CICCOPN, 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 CICCOPN. Em caso de desacordo, compete ao CICCOPN fixar 50 % do período de férias e os restantes 50 % pelo trabalhador.

5- Por acordo entre o CICCOPN 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- Será elaborado um mapa de férias, que o CICCOPN afixará nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

8- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço do CICCOPN, se nisso tiverem conveniência.

9- O período de férias não gozado por motivos de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do con-



trato 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 67.<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 CICCOPN 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 68.<sup>a</sup>

##### **Alteração do período de 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 CICCOPN.

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 junho 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 junho do ano civil subsequente.

#### Cláusula 69.<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 efetivo de vinte dias de férias.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

Se o CICCOPN 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 efetivamente o tempo em falta até 30 de junho do ano civil subsequente.

#### Cláusula 71.<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 verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar com a maior brevidade possível ao CICCOPN o dia de início da doença, bem como o seu termo, e comprová-la nos termos da lei.

#### Cláusula 72.<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 nos números seguintes.

2- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade no continente e, sendo naturais dos arquipélagos dos Açores ou da Madeira, aí as pretendam gozar;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;

c) Em caso de tratamento médico.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até ao máximo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o CICCOPN ou nos casos previstos neste AE.

#### Cláusula 73.<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 respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efetivo, a um período de férias, e respetivo subsídio, nos termos do número 2 da cláusula 67.<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 junho do ano subsequente.



Cláusula 74.<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 55.<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 75.<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 respetivo subsídio.
- 3- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**Concessão da licença sem retribuição**

- 1- O CICCOPN 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 77.<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 pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
- 3- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal do CICCOPN.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Definição de falta**

Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Faltas**

- 1- No CICCOPN, 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 80.<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 ainda justificadas as faltas seguintes:
  - a) Por falecimento de familiares ou equiparados nos termos previstos no quadro seguinte:

– 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	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

- 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 respetiva campanha eleitoral;
- f) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filhos, adotados ou enteados menores;
- 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, 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 do trabalhador e dos filhos menores, até ao limite anual de três consultas por cada, acrescido dos exames e meios complementares de diagnóstico que se provem necessários. O trabalhador deverá apresentar sempre a respetiva notificação/justificação, onde conste a hora de entrada e saída nos serviços médicos;

k) No caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menores, ou de filho portador de deficiência 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 os termos previstos nas cláusulas 32.<sup>a</sup> a 35.<sup>a</sup> deste AE;

n) Por motivo de exercício das suas funções específicas, por parte de elemento da comissão de trabalhadores, num crédito de 25 horas mensais;

o) As faltas dadas pelos trabalhadores que façam parte das direções das associações sindicais, em exercício da atividade sindical, conforme os termos previstos nas cláusulas 32.<sup>a</sup> a 34.<sup>a</sup> deste AE;

p) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.

3- O disposto nas alíneas h), i), j), k) e p) do número 2 é ainda 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 atividade profissional e não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência.

5- Compete aos trabalhadores faltosos apresentar prova bastante da qual, de modo inequívoco, se conclua a justificação das faltas pelos motivos referidos. O CICCOPN pode, porém, sempre que o entenda conveniente, diligenciar para obter, por outras vias, a confirmação dos motivos alegados para as faltas.

#### Cláusula 81.<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 CICCOPN;

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 da cláusula anterior.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Saídas mais cedo

1- As saídas do CICCOPN, depois de iniciado o trabalho, por motivos que não sejam da responsabilidade do CICCOPN, dependem de prévia autorização da respetiva chefia.

2- A marcação dessas saídas 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.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Esquecimentos

1- Os esquecimentos (não marcação do cartão de ponto por motivo imputável ao trabalhador), não comunicados por escrito à chefia, equivalem para todos os efeitos, a falta injustificada.

2- A marcação do cartão na hora do almoço é obrigatória para todos os trabalhadores.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Apresentação de provas dos motivos invocados para faltas

1- Em princípio deverão as chefias exigir, sempre e para todas as faltas, prova inequívoca, de preferência documental, dos motivos alegados para as ausências ao trabalho, independentemente da classificação que venha a atribuir-se-lhes, por força destas normas.

2- A prova documental é sempre indispensável para as faltas que devam merecer a classificação de justificadas sem perda de remuneração. Essa prova deverá referir de modo exposto o motivo alegado pelo trabalhador para a justificação da(s) falta(s).

3- Nas faltas por falecimento, a prova deverá referir o grau de parentesco ou de afinidade com o trabalhador e, no caso de união de facto deve ainda expressamente referir a coabitação (comunhão de mesa ou habitação). Poderá aceitar-se como prova, qualquer documento passado por entidade idónea (pároco de freguesia, responsável pelo cemitério, etc.). No caso de dúvida, poderá exigir-se certidão de óbito do falecido e certidão de nascimento trabalhador, de cuja análise resulte de forma inequívoca o grau de parentesco ou afinidade.

4- Para justificação das faltas por imposição de autoridade militar, judicial ou policial, não basta a apresentação de contrafé ou aviso de convocação emitido pela autoridade respetiva; contudo estes documentos poderão servir para a comunicação das faltas. Para a sua classificação como «justificada sem perda de remuneração» deverá o trabalhador apresentar

documento donde conste, de modo inequívoco, em que qualidade foi solicitada a sua comparência perante a autoridade.

5- Nas faltas por motivo de exames, a prova será constituída por documento passado pela secretaria do estabelecimento escolar, com carimbo, indicando as horas do(s) exame(s) ou da presença nas instalações escolares para esse efeito.

6- Nas faltas por motivo de doença, do próprio ou dos familiares, nos casos de recurso a serviços e médicos particulares e a estabelecimentos de serviço nacional de saúde, deverá adotar-se procedimento semelhante ao atrás referido para as faltas por imposição judicial, militar ou policial, não sendo bastante como prova as «senhas de consulta», as declarações de presença ou pagamento de honorários, sendo indispensável a apresentação de documento, comprovando o tempo de presença ali e confirmando a doença, sem contudo indicarem a natureza desta.

7- A apresentação dos documentos necessários à classificação das faltas é da responsabilidade dos trabalhadores interessados. As chefias deverão proceder a essa classificação, em conformidade com os documentos de prova exibidos e os critérios definidos nestas normas.

## CAPÍTULO XIII

### Condições particulares ou especiais de trabalho

#### Cláusula 85.<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 86.<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) 3h semanais para período igual ou superior a 20h e inferior a 30h;

ii) 4h semanais para período igual ou superior a 30h e inferior a 34h;

iii) 5h semanais para período igual ou superior a 34h e inferior a 38h;

iv) 6h 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 interpolados, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento do CICCOPN;

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 CICCOPN 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 do números 4 e 5 desta cláusula 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 incom-

patível 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 CICCOPN, este suportará os respetivos custos e concederá ao trabalhador o tempo necessário para a sua preparação e participação, incluindo o tempo de transporte.

## CAPÍTULO XIV

### Regalias sociais

#### Cláusula 87.<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 CICCOPN, este 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 categoria, o CICCOPN pagará a respetiva diferença.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1 desta cláusula, o CICCOPN 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 atualizada de acordo com os aumentos verificados no CICCOPN, durante o período de incapacidade, para a respetiva categoria.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Apoio financeiro à inscrição e frequência de cursos de formação académica/profissional

Desde que previamente autorizada, o CICCOPN apoiará financeiramente a inscrição e frequência de cursos de formação académica/profissional por parte dos trabalhadores ao seu serviço, se a iniciativa do trabalhador se revelar de interesse direto para o CICCOPN.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 89.<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 respetiva 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 efetivo quer suplente) de cada uma das partes, bem como à elaboração e assinatura da respetiva ata 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 CICCOPN, onde este disponibilizará da parte da manhã, caso lhe seja antecipadamente solicitado, uma sala para a parte sindical proceder à respetiva preparação e/ou contacto com trabalhadores.

3- A elaboração e concretização quer das atas-minuta quer das atas 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 respetivas deliberações são cometidos ao STFPSN.

4- A comissão paritária é integrada por igual número de representantes do CICCOPN e do STFPSN, tendo cada um 3 membros efetivos e 3 membros suplentes para substituição de membro(s) efetivo(s) por ausência ou impedimento respetivos, 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 dois assessores que não têm direito a voto, sem necessidade de credenciação, devendo a comparência e identificação destes constar da ata da respetiva 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 ata 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 respetiva deliberação.

14- Na data de deliberação da comissão paritária, o CICCOPN 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 CICCOPN 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 efetivo, na parte que for coincidente com o respetivo 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 ata e deliberação respetivas.

Cláusula 90.<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 91.<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**

Grupo profissional	Nível de qualificações	Carreira	Conteúdo funcional geral	Habilitações
1	Quadro superior	Técnico superior	Funções de natureza científico-técnica respeitantes aos diversos campos de atividades, nomeadamente de organização, investigação, planeamento, programação, metodologia e auditoria.	Licenciatura adequada à natureza das funções a exercer
2	Quadro médio	Técnico	Funções de desenvolvimento e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, com responsabilidades enquadradas em planificações superiormente estabelecidas.	12.º ano com formação técnica complementar e experiência adequada à natureza das funções a exercer
		Técnico de formação	Funções de desenvolvimento e aplicação de métodos e processos de natureza técnica-pedagógica, com responsabilidades enquadradas em planificações superiormente estabelecidas.	12.º ano de escolaridade complementado com formação pedagógica e experiência adequadas à natureza das funções a exercer
3	Profissional qualificado	Técnico administrativo	Funções de natureza administrativa, com base no conhecimento ou adaptação de métodos e processos enquadrados em diretivas gerais fixadas superiormente, exigindo conhecimentos técnico-administrativos.	12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente em área adequada à natureza das funções a exercer
		Técnico de laboratório/motoristas	Funções de conteúdo técnico-profissional, enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente, exigindo capacidades específicas a nível técnico.	12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente em área adequada à natureza das funções a exercer



4	Profissional Indiferenciado	Trabalhador Indiferenciado	Funções simples, rotineiras, totalmente determinadas, pressupondo apenas uma breve adaptação ao posto de trabalho.	Escolaridade obrigatória
---	-----------------------------	----------------------------	--	--------------------------

ANEXO II

Grelha salarial

Artigo único

Grelha salarial

A grelha salarial para o ano 2018, com efeitos a 1 de janeiro do mesmo ano, é a que consta do presente anexo.

Grelha salarial

	Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte	2014
	<b>Tabela Salarial</b>	

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO		Carreiras/Categorias	Posição remuneratória								
			1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	9º
Quadros superiores	1	Técnico Superior - Consultor	2.631,33 €	2.758,96 €	2.913,57 €	3.188,50 €					
	2	Técnico Superior - Assessor	2.127,82 €	2.300,52 €	2.404,65 €	2.542,76 €					
	3	Técnico Superior	1.393,82 €	1.528,43 €	1.659,86 €	1.804,95 €	1.902,41 €	2.057,97 €			
Quadros médios	1	Técnico / Técnico de Formação - Principal	1.993,21€	2.152,90 €	2.312,90 €	2.451,32 €					
	2	Técnico / Técnico de Formação - Especialista	1.626,21 €	1.706,53 €	1.803,04 €	1.892,89 €					
	3	Técnico / Técnico de Formação	1.048,09 €	1.133,49 €	1.191,27 €	1.287,78 €	1.384,29 €	1.481,76 €			
Profissionais Altamente Qualificados	1	Técnico Administrativo / Técnico de Laboratório/ Motorista - Principal	1.111,90 €	1.164,28 €	1.180,16 €	1.221,11 €					
	2	Técnico Administrativo / Técnico de Laboratório/ Motorista - Especialista	918,24 €	963,32 €	997,29 €	1.032,85 €	1.073,17 €				
	3	Técnico Administrativo / Técnico de Laboratório/Motorista	772,52 €	798,87 €	830,62 €	861,41 €	889,03 €				
Profissional Indiferenciado	1	Trabalhador indiferenciado	580,00 €	603,94 €	641,72 €	680,77 €	720,14 €	760,14 €	798,87 €		

Pelo CICCOPN - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Norte:

*Fernando José Mendes Mateus*, vogal do conselho de administração.

*Joaquim António Nogueira da Hora*, vogal do conselho

de administração.

*José António Fernandes de Sá Machado*, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN):

Aurora Maria Ferreira Gomes, mandatária.

Pela FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais:

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, mandatário.

Maia, 23 de fevereiro de 2018.

Depositado em 20 de abril de 2018, a fl. 52 do livro n.º 12, com o n.º 65/2018, 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 Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.ª e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2016 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2017.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito e área**

1- O presente AE aplica-se à atividade dos transportes marítimos e obriga a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.ª e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais outorgantes.

2- Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.

3- Sem prejuízo do disposto no número 2, para efeitos do presente acordo considera-se como tripulante, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria, tal como definidos no anexo I.

4- Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.ª, registados no RIM - Registo Internacional da Madeira.

**Cláusula 2.ª**

**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 terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de maio e 30 de abril do ano civil imediato.

3 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

**Cláusula 25.ª**

**Alimentação**

1- A alimentação em viagem ou porto de armamento é igual para todos os tripulantes, é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor, e tem como valor de referência 11,70 € diários.

2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço - 3,80 €;

Almoço - 14,00 €;

Jantar - 14,00 €;

Ceia - 3,80 €.

a), b), c) e d) (*Mantém a redação em vigor.*)

**Cláusula 27.ª**

**Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento**

1 e 2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- No estrangeiro, e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 58,10 €.

4- O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 49 366,00 €.

5 e 6- (*Mantém a redação em vigor.*)

**ANEXO I**

**Enquadramento profissional - Navegação**

Níveis salariais	Funções
I	Comandante
II	Chefe de máquinas
III	Imediato Segundo oficial máquinas Radiotécnico-chefe
IV	Oficial chefe quarto navegação Oficial maquinista chefe quarto Oficial radiotécnico
V	Praticante Eletricista Maquinista prático 1.ª classe Contramestre Mecânico de bordo Carpinteiro
VI	Maquinista prático 2.ª classe Cozinheiro
VII	Maquinista prático 3.ª classe Marinheiro de 1.ª classe Ajudante de maquinista
VIII	Marinheiro de 2.ª classe
IX	Estagiário

Nota: As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e 2010 à Convenção STCW de 1978.

**Enquadramento profissional - Hotelaria**

Níveis salariais	Funções
A	Chefe de hotel staff
B	Chefe de secção
C	Hotel staff de 1.ª
D	Hotel staff de 2.ª
E	Hotel staff praticante

**ANEXO II**

**Tabelas salariais**

(Valores mensais em vigor a partir de 1 de maio de 2018)

**Tabela I - Navegação**

Níveis	Remunerações base mensais
I	2 403,00
II	2 185,00
III a)	1 964,00
b), c)	1 891,00
IV c)	1 241,00
V d), h), i)	981,00
VI d), e)	848,00
VII	812,00
VIII	749,00
IX i)	585,00

- a) Corresponde à retribuição do imediato.
- b) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas.
- c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respetivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE.
- e) O maquinista prático, quando desempenhar funções de chefe quarto de máquinas, vence pelo nível IV.
- d) O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenheiro, vence pelo nível V.
- h) Devido à suspensão das ajudas públicas à contratação de praticantes e à necessidade imperiosa de promover o embarque destes marítimos, até fevereiro de 2018 a retribuição dos praticantes filiados nos sindicatos outorgantes pode ser ajustada ao valor da remuneração mínima mensal garantida (RMMG).
- i) Aos estagiários pode ser aplicado o regime de retribuição previsto no artigo 275.º do Código do Trabalho.

**Tabela II - Hotelaria**

Níveis	Remunerações base mensais
A	1 465,00
B	882,00
C	771,00
D	686,00
E	585,00

**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 47 trabalhadores.

Funchal, 3 de abril de 2018.

Pel' A Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.da:

*Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho*, na qualidade de mandatário.

Pel' A Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seus sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário;

*João de Deus Gomes Pires*, na qualidade de mandatário;

*José Manuel de Moraes Teixeira*, na qualidade de mandatário;

*Tiago dos Santos Gouveia Cardoso*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 20 de abril de 2018, a fl. 52 do livro n.º 12, com o n.º 63/2018, 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 PROMARINHA - Gabinete de Estudos e Projectos, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2016 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2017.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Âmbito e área

O presente AE aplica-se em território nacional e no estrangeiro, no âmbito da atividade dos transportes marítimos, aos trabalhadores das categorias profissionais dele constantes, representados pelos sindicatos filiados na Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, designadamente:

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante.

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.  
que prestam serviço aos armadores identificados no anexo III, representados pela PROMARINHA - Gabinete de Estudos e Projetos, SA, adiante designada por companhia.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e o último dia de fevereiro do ano civil imediato.

3 a 8- (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 27.<sup>a</sup>

Alimentação

1- A alimentação em viagem ou em porto de armamento é igual para todos os inscritos marítimos, é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor, e tem como valor de referência 10,20 € diários.

2- (*Mantêm a redação em vigor.*)

3- Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo em serviço a companhia deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço - 3,85 €;

Almoço - 14,20 €;

Jantar - 14,20 €;

Ceia - 3,85 €.

a), b), c) e d) (*Mantêm a redação em vigor.*)

Cláusula 30.<sup>a</sup>

Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1 e 2- (*Mantêm a redação em vigor.*)

3- No estrangeiro e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 58,50 €.

4- A companhia garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 49 269,00 €.

5 e 6- (*Mantêm a redação em vigor.*)

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 50 trabalhadores.

ANEXO I

Enquadramento profissional e tabela salarial

(Valores mensais em vigor a partir de 1 de março de 2018)

A - Trabalhadores marítimos

Níveis salariais	Funções	Retribuições
I	Comandante	2 416,00
II	Chefe de máquinas	2 197,00
III	Imediato Segundo oficial máquinas	1 974,00 1 902,00
IV	Oficial chefe quarto navegação Oficial maquinista chefe quarto Oficial eletricista Comissário Operador de grua	1 247,00
V	Eletricista Contramestre Cozinheiro chefe Paioleiro de câmaras	985,00
VI	Cozinheiro	851,00
VII	Marinheiro de 1.ª classe Ajudante de maquinista Rececionista	787,00
VIII	Marinheiro de 2.ª classe Empregado de câmaras	753,00
IX	Estagiário	585,00

Nota: As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e de 2010 à Convenção STCW de 1978.

B - Trabalhadores administrativos

Níveis salariais	Funções	Retribuições
I	Diretor	2 117,00
II	Coordenador	1 853,00
III	Técnico de recursos humanos	1 061,00
IV	Técnico administrativo	956,00

V	Assistente de recursos humanos II	903,00
VI	Assistente de recursos humanos I	797,00

ANEXO III

Armadores abrangidos pela convenção coletiva

Nome do navio	Armador	Registo
«Corvo»	Mutualista Açoriana	Ponta Delgada
«Furnas»	Mutualista Açoriana	Ponta Delgada

São ainda abrangidos por esta convenção coletiva todos os trabalhadores cujos armadores, de forma regular ou ocasional, sejam representados pela PROMARINHA - Gabinete de Estudos e Projetos, SA.

Lisboa, 3 de abril de 2018.

Pel’ A PROMARINHA - Gabinete de Estudos e Projetos, SA:

*Carlos Augusto da Silva Oliveira*, na qualidade de mandatário.

Pel’ A Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seus sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*António Alexandre Picareta Delgado*, na qualidade de mandatário.

*João de Deus Gomes Pires*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel de Moraes Teixeira*, na qualidade de mandatário.

*Tiago dos Santos Gouveia Cardoso*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 20 de abril de 2018, a fl. 52 do livro n.º 12, com o n.º 64/2018, 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 GNB Recuperação de Crédito, ACE e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira - SINTAF - Alteração salarial e outras

Cláusula preambular

O presente AE altera a convenção publicada no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 44, de 29 de novembro de 2014.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúncia do contrato

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente AE obriga a GNB Recuperação de Crédito, ACE (ex Espírito Santo Recuperação de Crédito, ACE) (adiante designada por empresa) e os trabalhadores ao serviço da GNB Recuperação de Crédito, ACE representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira - SINTAF.

2- A atividade abrangida é a recuperação de crédito e os trabalhadores com as categorias previstas no anexo I.

3- O número de trabalhadores abrangidos estima-se em 100 e uma empresa.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor em todo o território português, nos termos legais.

2- O período de vigência deste AE é, para a retribuição, de 12 meses, renovando-se pelos mesmos períodos.

3- As tabelas salariais constantes do anexo II têm efeitos a partir de 1 de janeiro de 2017.

4- Qualquer das partes pode, anualmente, apresentar proposta de revisão de todo ou em parte do clausulado.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias	Retrib. base
A	Director	2 300,12 €
B	Director adjunto	1 777,36 €
C	Responsável de núcleo ou área	1 568,26 €
D	Técnico principal	1 254,61 €
	Recuperador nível I	
E	Técnico	1 150,06 €
	Solicitador	
F	Técnico auxiliar	1 097,78 €
G	Recuperador grau II	1 045,51 €
H	Secretário	940,96 €
I	Administrativo	836,41 €



Cláusulas de expressão pecuniária

Diuturnidades	31,37 €
Subsídio de almoço	10,46 €
Falhas	151,60 €
Subsídio de apoio à educação	27,18 €
Subsídio de trabalho estudante	20,91 €

Lisboa, 1 de março de 2018.

A GNB Recuperação de Crédito, ACE:

*Luís António Afonso de Albuquerque Tavares de Pina*, na qualidade de administrador.

O Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Financeira - SINTAF:

*Maria do Carmo da Silva*, na qualidade de mandatário.

*Nuno Floriano Regueira Marques de Matos*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 20 de abril de 2018, a fl. 52 do livro n.º 12, com o n.º 66/2018, 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

#### **Sindicato da Energia - SINERGIA - Alteração**

Alteração aprovada em 17 de março de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2017.

##### Artigo 11.º

###### **Da assembleia geral**

3- O anúncio da convocação da assembleia geral é da competência do presidente da mesa de assembleias (excepção ao previsto no artigo 14.º ponto 4.2 e artigo 32.º) e deverá ser amplamente divulgado nas empresas, no boletim (ou no sítio da internet) do sindicato e num jornal diário de expansão nacional, com a antecedência mínima de 60 dias para a assembleia geral ordinária, e 20 dias para a extraordinária.

...

##### Artigo 14.º

###### **Mesa de assembleias**

4- A mesa reunirá e deliberará, sempre que seja necessário no âmbito das competências que lhe estão atribuídas, desde que presentes a maioria simples dos seus membros.

4.1- No caso de *ausência* da maioria dos seus membros, em assembleia, o presidente da mesa em exercício deverá nomear, de entre os membros dessa assembleia, os elementos necessários para completar o quórum da mesa e cumprir a ordem de trabalhos prevista. Se a ausência for de todos os membros eleitos, a assembleia pode realizar-se com a eleição de três pessoas, de entre os seus membros, para exercício das competências previstas.

4.2- Em situação de *demissão* da maioria dos membros da mesa, o presidente em exercício apenas pode exercer a competência de convocar a correspondente assembleia geral e caso a demissão seja a de todos os membros da mesa, o presidente da direcção - a título excepcional e exclusivamente para permitir o funcionamento da assembleia geral - pode assinar a respectiva convocatória.

Registado em 19 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 184 do livro n.º 2.

#### **Sindicato Nacional da Actividade Turística, Tradutores e Intérpretes - SNATTI - Alteração**

Alteração aprovada em 19 de março de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2011.

##### Artigo 21.º

###### **Do quórum**

1- A assembleia geral, em sessão ordinária e ou eleitoral, iniciar-se-á à hora prevista na respectiva convocatória desde que estejam presentes pelo menos 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- Decorrida meia hora funcionará com qualquer número de associados presentes.

3- (...)

4- (...)

##### Artigo 30.º

###### **Reunião da direcção**

1- (...)

2- A direcção reúne sempre que necessário e por convocatória do secretário-geral ou a requerimento da maioria dos seus membros, lavrando actas das suas reuniões no livro respectivo.

3- (...)

4- (...)

##### Artigo 9.º do Regulamento eleitoral

###### **Mandatos**

1- Todos os mandatos têm a duração de três anos.

2- Nenhum eleito pode acumular cargos.

3- Nenhum eleito é reelegível mais do que três mandatos consecutivos para o mesmo órgão.

4- Qualquer suplente chamado a prover uma vacatura num órgão, ou eleito para esse fim, limitar-se-á a completar o mandato original.

Registado em 19 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 184 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### UGT - Santarém, União Geral de Trabalhadores de Santarém - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 24 de março de 2018, para o mandato de quatro anos.

Secretariado:

Presidente João Colaço Canadas, SBSI - cartão de cidadão n.º 06974528.

João Luís Dinis Santos, SINTAP - cartão de cidadão n.º 7729240.

Maria José Vital Simões, FNE - cartão de cidadão n.º 07036753.

Ana Rita Apolinário, SITESE - cartão de cidadão n.º 13557331.

José Manuel Oliveira Santos, SPZC - cartão de cidadão n.º 8680426.

Mário José Carrapiço Ramos, SINAFE - cartão de cidadão n.º 08553770.

Cristina Maria Souto Policarpo Gomes Santos, SINDITE - cartão de cidadão n.º 06914016.

Ernestina Carapinha R. C. Peixoto Monteiro, SETAAB - cartão de cidadão n.º 07714480.

Marília Santos Serôdio Serrano de Matos, SINDEP - cartão de cidadão n.º 7649965.

Suplentes:

Gonçalo Nuno Casaca Carreira, SBSI - cartão de cidadão n.º 11120743.

João Manuel Madureira Lidónio, SITRA - cartão de cidadão n.º 6843118.

Ana Marília Lopes Antunes Elias, SOJ - cartão de cidadão n.º 9288735.

João Miguel Silva Dias, SINDEQ - cartão de cidadão n.º 11217539.

Filomena da Conceição Sousa Soares Calisto, SINAPE - cartão de cidadão n.º 8173326.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal - Alteração

Alteração aprovada em 20 de fevereiro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2013.

Artigo 4.º

(Objecto)

Compete especialmente à associação:

a) ...

b) ...

c) Estudar e propor a definição de normas de acesso às actividades representadas, características dos respectivos estabelecimentos, suas condições de trabalho, higiene e segurança;

d) ...

e) ...

f) ...

g) ...

h) ...

i) ...

j) ...

k) ...

l) ...

m) ...

n) ...

o) ...

p) ...

q) ...

r) Prestação aos associados de serviços externos no âmbito de segurança e saúde no trabalho;

s) Prestação aos associados de serviços de consultadoria nas áreas: formação profissional, económica, financeira, apoio à internacionalização, empreendedorismo e e-commerce.

## Artigo 7.º

### (Admissão)

1- ...

2- ...

3- ...

4- As sociedades deverão indicar à associação a forma de constituição e o nome dos sócios, administradores, gerentes e mandatários legais que as representam.

## Artigo 14.º

### (Reuniões)

1- A assembleia-geral reunirá, ordinariamente:

a) No mês de março de cada ano, para efeitos da alínea h), do número 1, do artigo 13.º;

b) No mês de novembro de cada ano, para efeitos da alínea g), do número 1, do artigo 13.º

2- A assembleia-geral reunirá, extraordinariamente, convocada por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direcção, do conselho fiscal, ou, ainda, a requerimento de, pelo menos, cinquenta sócios, para as reuniões plenárias.

3- A convocatória para qualquer reunião extraordinária, ao abrigo do número anterior, deverá ser efectuada pelo presidente da mesa da assembleia-geral, nos dez dias seguintes à data em que o pedido teve lugar.

4-

a) A convocatória para qualquer reunião da assembleia-geral deverá ser feita através de anúncio publicado em jornal da região da sede, num jornal nacional, no site da associação, ou por meio de comunicação postal, enviada directamente a todos os associados.

b) Com a antecedência mínima de dez dias, ou de oito, em caso urgente, e o máximo de 30 dias, com excepção dos casos consignados nos artigos 45.º, 48.º e 49.º, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda de trabalhos.

5- A assembleia-geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número.

6- Tratando-se de reunião extraordinária deverá estar presente ou representada, a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

7- A cada associado compete um voto.

8- Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião de assembleia-geral poderão delegar noutro sócio a sua representação por meio de carta dirigida ao presidente da mesa, mas nenhum associado poderá aceitar mais do que dois mandatos.

9- As deliberações da assembleia-geral serão tomadas por maioria de votos, com as excepções constantes aos artigos 48.º e 49.º, cabendo ao presidente da mesa voto de desempate, e constarão do respectivo livro de actas, assinadas pelos componentes da mesa.

## Artigo 48.º

### (Alteração dos estatutos)

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação de três quartos dos votos correspondentes aos associados

presentes ou representados na reunião de assembleia-geral expressamente convocada para esse efeito.

§ único. A convocação da assembleia-geral, para o efeito do disposto no corpo deste artigo, deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, vinte e um dias através de anúncio publicado em jornal da região da sede, num jornal nacional, as alterações propostas serão enviadas aos associados por meio electrónico.

Registado em 19 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 139 do livro n.º 2.

## Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB - Alteração

Alteração aprovada em 23 de março de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2013.

## CAPÍTULO I

### Denominação, sede e fins

#### Artigo 1.º

A Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas, que adopta a sigla PROBEB, é uma associação sem fins lucrativos e de duração indeterminada e rege-se pelos presentes estatutos.

#### Artigo 2.º

A associação tem a sua sede em Lisboa, podendo, todavia, estabelecer delegações em qualquer local do território nacional.

#### Artigo 3.º

A PROBEB tem âmbito nacional e é constituída por pessoas singulares ou colectivas que exerçam actividade na área da produção, embalagem e/ou comercialização de bebidas refrescantes não alcoólicas, de forma predominante ou alargada através de diferentes canais de distribuição.

#### Artigo 4.º

A associação tem como objectivo principal a defesa e a promoção dos interesses da actividade das empresas de bebidas refrescantes não alcoólicas em Portugal, competindo-lhe, designadamente:

a) A representação, o estudo e a defesa dos interesses morais, económicos, sociais, laborais e profissionais coletivos dos associados e da própria, perante todos os tipos de entidades públicas ou privadas e sobretudo, perante a Assembleia da República, o Governo, as comissões de trabalhadores e as comissões que venham a ser estabelecidas para regulamentar o mercado de bebidas refrescantes não alcoólicas, assim

como perante as Instituições Internacionais, em particular, as instituições pertencentes à União Europeia;

b) O desenvolvimento das linhas orientadoras em relação aos seguintes pilares-chave: (i) nutrição e estilo de vida, (ii) meio ambiente e (iii) economia, indústria e sociedade;

c) Constituir-se interlocutor com as organizações sindicais para o estudo e decisão dos eventuais problemas dos trabalhadores, por forma a ajudar a estabelecer as condições de trabalho no mercado de bebidas refrescantes não alcoólicas, e a fomentar a formação profissional, de forma transversal, em todos os níveis das empresas que operam no setor;

d) A promoção do espírito de solidariedade tendo em vista o desenvolvimento da indústria;

e) O estabelecimento de serviços próprios que sejam de interesse comum e a sua respectiva coordenação;

f) O estudo dos problemas técnico-económicos, por forma a encontrar as soluções mais aptas à resolução de quaisquer dificuldades, quer no sector produtivo, quer no da comercialização;

g) Contribuir para a definição, elaboração e correta aplicação da regulamentação necessária à atividade industrial e comercial do sector;

h) Estabelecer, manter e fomentar os necessários contatos e cooperações com as autoridades públicas e associações congéneres, quer nacionais, quer estrangeiras, incluindo, com a União de Associações Europeias de Bebidas Refrescantes, UNESDA.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 5.º

1- A PROBEB poderá ter associados ordinários e extraordinários.

2- A admissão dos associados é da competência da direcção, havendo da respectiva decisão recurso com efeitos suspensivos, no prazo de 60 dias, para a assembleia-geral, pelo requerente ou por qualquer dos associados.

#### Artigo 6.º

1- Podem ser associados ordinários da PROBEB todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam, no território nacional, as actividades a que se refere o corpo do artigo 3.º

2- Podem ser admitidas como associados extraordinários as empresas que detenham marcas de bebidas refrescantes não alcoólicas com contrato para uso de licença celebrado com empresas abrangidas pelo número anterior do presente artigo.

#### Artigo 7.º

1- São direitos dos associados ordinários e extraordinários:

a) Tomar parte das assembleias-gerais;

b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos, sem prejuízo do disposto no número seguinte do presente artigo;

c) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos previstos no artigo 15.º, número 2;

d) Apresentar as sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

e) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços nas condições que forem estabelecidas pela direcção;

f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação.

2- Os associados extraordinários não poderão ser eleitos para os cargos de presidente e de vice presidente da direcção.

#### Artigo 8.º

São deveres de todos os associados:

a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela assembleia-geral;

b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;

c) Comparecer às assembleias-gerais e reuniões para que forem convocados;

d) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;

e) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos.

#### Artigo 9.º

1- Por infracção das normas estatutárias ou regulamentares, por inobservância das deliberações da assembleia geral, ou da direcção, são aplicáveis as seguintes penalidades:

a) Mera advertência;

b) Censura;

c) Suspensão por tempo limitado;

d) Perda da qualidade de associado.

2- Podem perder a qualidade de associado aqueles que violem gravemente deveres fundamentais da associação, designadamente:

a) Os que tenham praticado actos contrários aos objectivos da associação ou susceptíveis de afectar gravemente o seu prestígio;

b) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado;

c) Os que sem motivo justificado se recusem sistematicamente a prestar a sua colaboração à associação, quando esta lhe tenha sido solicitada pela direcção.

3- O procedimento disciplinar previsto neste artigo é escrito podendo o associado que se julgue prejudicado com as penalidades deliberadas pela direcção apresentar a sua defesa por escrito no prazo de 10 (dez) dias contados da notificação dos factos de que é acusado e recorrer para a assembleia geral.

4-

a) Nos casos referidos nas alíneas a) e c) do número 2 deste artigo, a exclusão compete à assembleia-geral, sob proposta da direcção;

b) No caso da alínea b), a exclusão compete à direcção, que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez liquidado o débito.



## CAPÍTULO III

### Administração e funcionamento

#### SECÇÃO I

##### Dos órgãos sociais

###### Artigo 10.º

São órgãos sociais da associação a assembleia-geral, a direcção e o conselho fiscal.

###### Artigo 11.º

1- Os membros da mesa da assembleia-geral, da direcção e do conselho fiscal, serão eleitos por três anos.

2- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

3- As eleições respeitarão o processo definido no regulamento eleitoral aprovado pela assembleia geral mediante proposta da direcção.

4- É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

5- Os cargos da direcção e o de presidente da assembleia-geral não são acumuláveis entre si.

6- Os corpos gerentes poderão ser destituídos a todo o tempo por decisão da assembleia-geral, que fixará também a data em que voltará a reunir extraordinariamente para proceder a nova eleição, em prazo nunca superior a 90 dias.

7- Ao decidir a destituição dos corpos gerentes, a assembleia geral deverá eleger uma comissão administrativa composta de três membros, com a designação dos cargos de presidente, secretário e tesoureiro, que assegurarão a gestão da associação até à eleição e posse dos novos eleitos.

###### Artigo 12.º

Todos os cargos de eleição são exercidos gratuitamente.

#### SECÇÃO II

##### Da assembleia-geral

###### Artigo 13.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e um secretário.

2- Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respectivos trabalhos.

3- O secretário substituirá o presidente no exercício das suas funções nos seus impedimentos.

###### Artigo 14.º

Compete à assembleia-geral:

a) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal;

b) Fixar as quotas a pagar pelos associados;

c) Aprovar ou modificar os orçamentos, os relatórios e contas da direcção, bem como quaisquer outros actos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;

d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afectos;

e) Apreciar e decidir, no prazo de 60 dias, sobre os recursos interpostos nos termos dos números 4 e 5 do artigo 5.º

###### Artigo 15.º

1- A assembleia-geral reunirá no 1.º trimestre de cada ano para apreciar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal e para discutir e aprovar o orçamento ordinário e o plano de acção para o ano em curso.

2- Extraordinariamente, a assembleia-geral reunirá sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julguem necessário, ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, um terço dos associados inscritos.

###### Artigo 16.º

1- A convocação para qualquer assembleia-geral deverá ser expedida para cada um dos associados com antecedência mínima de oito dias, e na qual se indicará o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem do dia.

2- A convocação poderá ser feita por meio de aviso postal ou, em relação aos associados que comuniquem previamente o seu consentimento, por correio electrónico com recibo de leitura.

3- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

###### Artigo 17.º

1- A assembleia-geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que estejam presentes associados que correspondam, pelo menos, a metade dos direitos de voto emitidos.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de associados em segunda convocação, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

###### Artigo 18.º

1- Cada associado ordinário ou extraordinário terá direito ao número de votos correspondente ao respectivo escalão fixado com base em critérios objectivos, nos termos estabelecidos no regulamento eleitoral previsto no número 3 do artigo 11.º dos presentes estatutos.

2- Os votos atribuídos a cada associado poderão variar dentro dos limites estabelecidos na lei.

###### Artigo 19.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou representados, sem prejuízo do disposto nos dois números seguintes.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos carecem do voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3- As deliberações sobre dissolução da associação carecem do voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

##### Artigo 20.º

1- A representação e a gerência associativa, são confiadas a uma direcção composta por um mínimo de três e um máximo de oito associados, dos quais um presidente e um vice-presidente.

2- Os membros da direcção que faltarem, sem justificação aceitável, três vezes no mesmo ano civil, perderão o respectivo mandato.

##### Artigo 21.º

Compete à direcção:

- a) Representar a associação, em juízo e fora dele, activa e passivamente;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
- c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia-geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia-geral o orçamento, o relatório e as contas da gerência, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- e) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;
- f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do respectivo sector da indústria;
- g) Constituir e promover o trabalho das comissões de estudo erigidas;
- h) Delegar nos serviços da associação, as competências que se mostrem necessárias para o desenvolvimento da actividade associativa.

##### Artigo 22.º

1- Às comissões a criar, nos termos da alínea g) do artigo anterior, compete:

- a) Estudar as matérias específicas que lhe forem propostas pela direcção;
- b) Acompanhar a direcção nos trabalhos da sua especialidade e fornecer-lhes os relatórios indispensáveis à sua boa informação.

2- A direcção fornecerá a estas comissões todo o apoio indispensável à prossecução das tarefas que lhe forem confiadas.

##### Artigo 23.º

1- A direcção reúne, sempre que necessário e, no mínimo, uma vez por trimestre, competindo a sua convocação ao presidente.

2- A direcção só pode deliberar quando estiver presente a maioria dos seus membros e as deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3- No caso das reuniões se realizarem com periodicidade

superior a um mês será criada uma comissão executiva que reunirá entre direcções, em termos a definir pela direcção.

##### Artigo 24.º

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, sem prejuízo de delegação de competências a terceiros ou da constituição de mandatários.

##### Artigo 25.º

1- O conselho fiscal é constituído por três membros, dos quais um presidente e dois vogais.

2- Um dos vogais do conselho fiscal poderá ser revisor oficial de contas ou contabilista certificado.

##### Artigo 26.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da associação e dos serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas da direcção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia-geral ou pela direcção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias;
- d) Assistir, sem voto, às reuniões da direcção.

##### Artigo 27.º

1- O conselho fiscal reunirá sempre que o entenda necessário, obrigatoriamente uma vez por ano, competindo a sua convocação ao presidente e só pode deliberar quando estiver presentes a maioria dos seus membros.

2- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos seus membros, cabendo ao presidente voto de qualidade.

##### Artigo 28.º

O ano social coincide com o ano civil.

##### Artigo 29.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das jóias e quotas dos associados;
- b) Quaisquer benefícios, subsídios, rendimentos, donativos ou contribuições permitidas por lei;
- c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

##### Artigo 30.º

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia-geral, que envolva o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

2- À assembleia-geral que delibere a dissolução competirá decidir sobre o destino a dar aos bens da associação, não podendo estes ser distribuídos pelos associados nos termos da lei.

Registado em 20 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 139 do livro n.º 2.

**AHSACV - Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano e Costa Vicentina que passa a denominar-se AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur - Alteração**

Alteração aprovada em 26 de janeiro e 16 de março de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2017.

**CAPÍTULO PRIMEIRO**

**Denominação, sede e objetivos**

**Artigo 1.º**

A AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur (abreviadamente designada por AHSA) é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada.

**Artigo 2.º**

1- A AHSA tem a sua sede em Horta dos Reis, Edifício Vale Bom, 7630-150 Odemira.

2- Por deliberação da direção, a AHSA pode deslocar a sua sede para outra morada ou estabelecer delegações noutros pontos do território por ela abrangidos e designadamente em qualquer localidade dos concelhos de Odemira e Aljezur.

**Artigo 3.º**

A AHSA tem por objetivos:

a) Constituir-se como uma força interventiva ao nível cultural, ambiental, social e económico nos concelhos da sua área de intervenção, prosseguindo e defendendo os interesses económicos, culturais e profissionais dos seus associados, bem como dos valores de responsabilidade social e ambiental na zona onde estão inseridos.

b) Congregar os empresários e as empresas horto-fruti-florícolas dos concelhos de Odemira e Aljezur, que se identifiquem com os objetivos e filosofia de atuação da AHSA.

c) Estabelecer e manter as relações funcionais e institucionais com as entidades oficiais nacionais e estrangeiras e outras forças vivas relevantes em representação dos seus associados.

d) Exigir perante as autoridades responsáveis e tutelares o direito de consulta sobre todos os assuntos que respeitem a temática da AHSA.

e) Promover a colaboração dos associados com seus congéneres nacionais e estrangeiros.

f) Promover a comunicação interna e externa nomeadamente editando e publicando documentos, bem como quaisquer outras publicações, por forma a diferenciar a agricultura no perímetro de rega do Mira como moderna, ambientalmente sustentável e com preocupações sociais.

g) Constituir, administrar e participar em fundos destinados a apoiar a associação.

h) Participar ativamente nas iniciativas culturais, sociais e económicas da sua área geográfica de intervenção, bem

como a nível nacional e estrangeiro, sempre que tal participação promova os interesses dos associados.

i) Promover formação profissional às empresas associadas e colaboradores das mesmas.

j) Disponibilizar aos seus associados a assistência técnica, administrativa e jurídica, que estes lhe solicitem.

**CAPÍTULO SEGUNDO**

**Constituição e símbolos**

**Artigo 4.º**

A AHSA é constituída por um número indeterminado de sócios de várias categorias conforme definido no artigo 6.º, sendo que a maioria deverá ser composta por sócios ordinários.

**Artigo 5.º**

Constituem símbolos da associação aqueles que forem escolhidos por maioria pela direção, após ratificação pela assembleia geral.

**CAPÍTULO TERCEIRO**

**Dos associados e dos membros contribuintes, aderentes e honorários**

**Artigo 6.º**

1- A AHSA tem quatro categorias de associados:

- a) Sócios ordinários;
- b) Sócios contribuintes;
- c) Sócios aderentes;
- d) Sócios honorários.

Serão *sócios ordinários* os associados da AHSA que cumpram os seguintes critérios:

– Empresários em nome individual que se dediquem à produção de frutas, legumes e flores, cujas explorações que se situem nos concelhos de Odemira e Aljezur, possuam contabilidade organizada e cujo rendimento do agregado familiar seja pelo menos de 50 % proveniente das atividades horto-fruti-florícolas;

– As empresas/sociedades comerciais que tenham no seu objeto social o exercício das atividades de produção de frutas, legumes e flores, e que tenham atividade de produção nos concelhos de Odemira e Aljezur;

– As organizações de produtores de frutas, legumes e flores, cuja maioria (> 50 %) do volume de faturação seja originada nos concelhos de Odemira e Aljezur; estas participarão como membros de pleno direito, em todas as atividades e fóruns executivos da AHSA, perdendo apenas o direito a voto nas assembleias gerais, sempre que um ou mais dos seus associados sejam simultaneamente associados da AHSA, por forma a não duplicar votos.

Serão *sócios contribuintes* as empresas, os empresários, as cooperativas e associações, com forte ligação à produção horto-fruti-florícola que queiram colaborar na prossecução

dos objetivos da AHSA, demonstrando interesse pelo trabalho desenvolvido por esta.

Serão *sócios aderentes*, os candidatos a sócios ordinários até 1 ano de associados, os empresários ou empresas, com forte ligação à produção horto-fruti-florícola, incluindo não-produtores até um limite de até 10 % do número de associados, que embora não satisfaçam os requisitos de sócios ordinários, manifestem interesse pela atividade desenvolvida pela AHSA.

Serão *sócios honorários*, todas as pessoas singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras que pela sua qualificação ou serviços relevantes prestados à associação, sejam reconhecidos como tais pela assembleia geral. Se a colaboração prestada por estes sócios revelar importância manifesta para os objetivos da associação, reconhecida pela direção, estes poderão adquirir os mesmos direitos e deveres dos associados, nomeadamente direito de voto.

2- As sociedades participadas em mais de 51 % por um sócio ordinário, ainda que satisfaçam os requisitos para adquirir a qualidade de sócios ordinários, apenas podem adquirir a qualidade de sócios aderentes.

#### Artigo 7.º

Os candidatos a sócios serão admitidos das seguintes formas:

1- Os sócios ordinários, contribuintes e aderentes apresentarão à direção uma proposta que terá de ser subscrita por dois associados e aprovada por maioria dos membros da direção.

2- Os sócios honorários, por proposta de dois associados e aprovada por pelo menos 80 % dos sócios presentes em assembleia geral convocada para o efeito.

#### Artigo 8.º

1- São direitos dos associados:

- a) Participar nas atividades da AHSA;
- b) Beneficiar, no âmbito das atividades da associação, de apoio e assistência para o exercício da sua atividade horto-fruti-florícola;
- c) Participar nas reuniões da assembleia geral;
- d) Eleger os membros para os corpos sociais;
- e) Ser eleito para os corpos sociais;
- f) Ser informado do funcionamento da AHSA através dos seus órgãos;
- g) Dar sugestões para o funcionamento da associação;
- h) Propor a admissão de associados;
- i) Pedir a demissão.

2- Os direitos consignados nas alíneas d) e e) do número um, só respeitam aos associados efetivos (com quotas em dia) com mais de um ano de filiação associativa, ou ex-sócios que vejam a sua reentrada aprovada e tenham um passado de filiação pelo menos de 1 ano.

#### Artigo 9.º

São deveres dos associados:

- a) Pagar atempadamente à AHSA as quotas e contribuições previstas nos estatutos e regulamentos assim como a joia prevista para os novos sócios; a quota anual dos sócios será correspondente ao volume de negócios das fileiras hor-

to-fruto-florícolas comprovadamente realizado nos conceitos da área de intervenção da AHSA (Odemira e Aljezur) resultante do último exercício encerrado, de acordo com o seguinte critério:

Até 1 milhão de euros: valor de referência;

Mais de 1 e até 5 milhões de euros: 2 x o valor de referência;

Mais de 5 e até 10 milhões de euros: 3 x o valor de referência;

Mais de 10 e até 20 milhões de euros: 4 x o valor de referência;

Mais de 20 milhões de euros: 5 x o valor de referência.

b) Cumprir os estatutos, os regulamentos e as deliberações dos órgãos sociais;

c) Exercer com diligência os cargos associativos para os quais foram eleitos ou designados;

d) Não assumir condutas ofensivas ou desprestigiantes, e participar ativamente no funcionamento da associação, contribuindo para a realização dos seus fins;

e) Participar nas atividades promovidas pela AHSA;

f) Prestar à associação toda a colaboração, sempre que lhes seja solicitada;

g) Participar nas votações da assembleia geral;

h) Cumprir boas práticas agrícolas designadamente as que constam do Manual de Boas Práticas Culturais, a publicar anualmente pela AHSA;

i) Utilizar de modo responsável a quantidade dos recursos hídricos disponibilizados pela Associação de Beneficiários do Mira;

j) Respeitar e fazer cumprir, no âmbito das suas empresas, as políticas e diretivas emanadas pela AHSA no que concerne a sustentabilidade ambiental (designadamente cumprindo a legislação aplicável do Parque Natural do Sudoeste Alentejano e Costa Vicentina), bem como na área da responsabilidade social.

#### Artigo 10.º

1- Perdem a qualidade de associados:

- a) Por pedido de demissão;
- b) Por demissão compulsiva, desde que tenham praticado atos contrários aos objetivos da associação, suscetíveis de afetarem o prestígio ou bom nome daquela, especialmente nas áreas de responsabilidade social e ambiental;
- c) Sempre que se verifique o não cumprimento do determinado nos presentes estatutos;
- d) Por demissão automática em caso de não pagamento de quotas por um período de seis meses.

2- A exclusão de associado pertence à direção, que tem de informar o associado por carta registada com aviso de receção, podendo aquele recorrer para a assembleia geral seguinte ao ato da sua exclusão, desde que comunique tal intenção ao presidente da mesa da assembleia geral no prazo máximo de quinze dias.

### CAPÍTULO QUARTO

#### Secção primeira

#### Dos corpos sociais



#### Artigo 11.º

A associação é constituída pelos seguintes órgãos:

- a) Assembleia geral;
- b) Direção;
- c) Conselho fiscal.

### SECÇÃO SEGUNDA

#### Da assembleia geral

#### Artigo 12.º

1- Constituem a assembleia geral todos os sócios ordinários, aderentes e honorários com direito de voto, podendo os restantes associados (aderentes ou honorários sem direito de voto e contribuintes) assistir as reuniões, sem direito de voto.

2- As reuniões da assembleia geral terão lugar na sede ou em qualquer instalação condigna nas suas imediações ou arredores.

#### Artigo 13.º

**A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.**

#### Artigo 14.º

1- A assembleia geral tem competência genérica, cabendo-lhe nomeadamente:

- a) Eleger, demitir e aceitar a demissão da mesa da assembleia geral;
- b) Eleger, demitir e aceitar a demissão da direção;
- c) Eleger, demitir e aceitar a demissão do conselho fiscal;
- d) Aprovar o relatório das atividades da direção;
- e) Aprovar o relatório e contas relativos às atividades do ano findo, e o planeamento das despesas do ano seguinte;
- f) Autorizar a demanda dos titulares dos órgãos sociais por fatos praticados no exercício do cargo;
- g) Dissolver a associação.

2- A demissão referida nas alíneas a), b) e c) só podem ocorrer em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e com fundamento em graves e reiteradas violações dos estatutos.

#### Artigo 15.º

Nas assembleias gerais poderão estar presentes todos os titulares dos corpos sociais, bem como representantes de outras organizações, desde que convidados pela direção, sempre que se verifique previamente um parecer favorável do presidente da mesa da assembleia geral nesse sentido.

#### Artigo 16.º

A participação dos associados em assembleia geral é pessoal, podendo contudo, o associado fazer-se representar por um dos seus congéneres (um outro associado), desde que este se faça acompanhar de documento válido para o efeito.

#### Artigo 17.º

1- A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa, por sua iniciativa, a pedido da direção, ou de 10 % dos

associados.

2- A assembleia geral terá duas sessões ordinárias em cada ano, uma em novembro, para discussão e aprovação do orçamento de receitas e despesas do ano seguinte e outra até ao termo do 1.º trimestre de cada ano, para apreciação e aprovação do relatório de contas relativo ao ano anterior.

#### Artigo 18.º

1- A assembleia geral é convocada por meio de correio eletrónico, com antecedência mínima de 15 dias, no qual se publicará o dia, a hora e local da reunião e respetiva ordem de trabalhos.

2- Os documentos relativos a questões a submeter à apreciação da assembleia geral serão enviados por correio eletrónico com, pelo menos, uma semana de antecedência à assembleia geral.

#### Artigo 19.º

1- Convocada a assembleia geral, esta funcionará se estiverem presentes pelo menos metade dos direitos de voto. Estando devidamente convocados os associados com direito a voto e se não comparecerem nem se fizerem representar, até à hora marcada, dar-se-á início à reunião meia hora depois, com os associados presentes ou representados então.

2- São anuláveis as deliberações estranhas à ordem do dia, salvo se todos os associados que comparecerem à reunião concordarem com o aditamento.

3- A comparência de todos os associados sanciona quaisquer irregularidades da convocação, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia.

4- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples, salvo as que se referirem à alteração dos estatutos, que devem ser tomadas por uma maioria de dois terços dos votos presentes, e a dissolução da associação, que deve ser tomada por mais de três quartos do número total dos votos presentes.

5- Os direitos de voto são definidos em função da quota anual paga efetivamente a qual por sua vez é definida em função do volume de negócios dos associados, nos termos do artigo 9.º alínea a); ficam assim definidos os direitos de voto como segue:

Até 1 milhão de euros: => 1 voto;

Mais de 1 e até 5 milhões de euros: => 2 votos;

Mais de 5 e até 10 milhões de euros: => 3 votos;

Mais de 10 e até 20 milhões de euros: => 4 votos;

Mais de 20 milhões de euros: => 5 votos.

6- Apenas serão considerados os votos dos associados, independentemente da sua categoria, que tenham as quotas em dia.

### SECÇÃO TERCEIRA

#### Da direção

#### Artigo 20.º

1- A direção é constituída por um número ímpar e mínimo de três associados e um máximo de cinco, sendo um presi-



dente, um vice-presidente um secretário, o qual exerce funções de tesoureiro e 2 vogais, no caso de 5 diretores.

2- A composição da direção deverá refletir a realidade das empresas associadas, tendo como objetivo assegurar, se tal for possível, a representação das principais fileiras hortícolas (frutas, legumes e flores), com pelo menos um associado de cada uma delas.

#### Artigo 21.º

À direção compete:

a) Elaborar e apresentar o plano estratégico para a vigência do seu mandato em sede de assembleia geral e implementar o mesmo;

b) Representar a associação em juízo e em todos os atos e contratos que seja parte;

c) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, contratando para tal o pessoal que considere necessário, fixando os respetivos vencimentos e condições de trabalho;

d) Cumprir e fazer cumprir as disposições estatutárias e as deliberações da assembleia geral;

e) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas, devendo estas ser acompanhadas de parecer do conselho fiscal;

f) Abrir e encerrar delegações ou representações da AHSA;

g) Nomear grupos de trabalho permanentes ou temporários por forma a endereçar temáticas específicas ou a participar em grupos de trabalho da iniciativa de terceiros e do interesse da associação;

h) Assegurar uma gestão financeira equilibrada, nomeadamente desenvolvendo um modelo de financiamento que permita um reforço orçamental com vista a uma maior abrangência de ação por parte da AHSA;

i) Constituir um conselho consultivo constituído por um mínimo de três e um máximo de sete elementos (podendo ou não ser associados), que deverá emitir o seu parecer sempre que tal lhe for solicitado pela direção. Este parecer não terá carácter vinculativo;

j) Estabelecer o valor das quotas a pagar pelos associados;

k) Outorgar convenções coletivas de trabalho;

l) Outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, de qualquer tipo.

#### Artigo 22.º

1- A direção reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que for julgado necessário, cabendo ao presidente a convocatória para qualquer reunião extraordinária.

2- A direção não pode deliberar sem a presença da maioria dos seus membros, no mínimo três (3) tendo o presidente em caso de empate voto de qualidade.

3- Participarão igualmente nas reuniões de direção, por convite do presidente, e sempre que for julgado conveniente, elementos dos quadros da associação com funções relevantes para os temas em apreço.

#### Artigo 23.º

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes

duas assinaturas dos membros da direção ou dos seus procuradores com poderes especiais para o ato.

2- Nos documentos de pagamento e levantamento de fundos é sempre necessária a assinatura do tesoureiro.

### SECÇÃO QUARTA

#### Do conselho fiscal

##### Artigo 24.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais, sendo necessários 2 membros para reunir e deliberar validamente.

##### Artigo 25.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a escrita da associação e dos serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório de contas anuais da direção.

### SECÇÃO QUINTA

#### Das eleições

##### Artigo 26.º

1- Os titulares dos órgãos sociais serão eleitos por dois anos, por lista, indicando-se o lugar para o qual o associado é candidato, bem como o seu representante (pessoa singular).

2- As listas de candidatos serão elaboradas em separado para cada órgão e serão apresentadas com um mínimo de dez dias úteis de antecedência até à data das eleições.

3- É permitida a reeleição dos membros dos órgãos sociais.

##### Artigo 27.º

1- A eleição da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal faz-se por escrutínio secreto e universal em assembleia geral convocada para o efeito.

2- Findo o mandato, os titulares dos órgãos sociais manter-se-ão em funções até que os titulares eleitos sejam empossados em ato de posse no livro de atas da assembleia geral.

3- Os titulares dos órgãos sociais eleitos tomarão posse nos quinze dias imediatos à eleição.

### CAPÍTULO QUINTO

#### Da administração financeira e contas

##### Artigo 28.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

##### Artigo 29.º

Constituem receitas da associação:

a) As quotas dos associados;

b) Quaisquer fundos, subsídios ou donativos;

c) Quaisquer outras receitas ou proveitos admitida pela direção, que sejam legalmente admissíveis.

Artigo 30.º

Quando houver necessidade de orçamentos suplementares, a assembleia geral que os aprovar, votará também as contribuições a pagar pelos sócios.

CAPÍTULO SEXTO

**Da alteração dos estatutos**

Artigo 31.º

A assembleia geral que votar e aprovar as alterações dos estatutos será convocada expressamente para o efeito.

CAPÍTULO SÉTIMO

**Dos sócios aderentes**

Artigo 32.º

Constituem direitos dos sócios aderentes todos os consagrados no artigo 8.º à exceção das líneas *d)* e *e)* e constituem os seus deveres o consignado nas alíneas *b)*, *d)*, *e)*, *f)*, *h)*, *i)* e *j)* do artigo 9.º

CAPÍTULO OITAVO

**Disposições finais**

Artigo 33.º

As deliberações da assembleia geral contrárias à lei ou aos estatutos, seja pelo seu objeto seja por virtude de irregularidades na convocação dos associados ou no funcionamento da assembleia, são anuláveis.

Artigo 34.º

1- A anulabilidade prevista no artigo anterior, pode ser arguida dentro do prazo de seis meses, pelo órgão da administração ou por qualquer associado que não tenha votado a deliberação.

2- A anulação das deliberações da assembleia não prejudica os direitos que terceiros de boa-fé hajam adquirido em execução das deliberações anuladas.

Artigo 35.º

O associado que por qualquer forma deixar de pertencer à associação não tem direito de reaver as quotizações que haja pago e perde o direito ao património social, sem prejuízo

da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da associação.

Artigo 36.º

**Dissolução e liquidação**

1- A associação pode ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, convocada exclusivamente para o efeito nos termos dos presentes estatutos e votada em conformidade com o que nele se estabelece.

2- Deliberada a dissolução, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática de atos meramente conservatórios e dos necessários à liquidação do património social e ultimação dos assuntos pendentes.

3- A assembleia decidirá igualmente sobre o prazo e forma de dissolução e liquidação do património, designando, se necessário, uma comissão liquidatária.

4- A assembleia decidirá o destino dos bens e do produto da liquidação do património, diretamente, ou sob proposta da comissão liquidatária, se existir.

Artigo 37.º

Os presentes estatutos entrarão em vigor logo após a sua aprovação e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou 30 dias após o registo, tudo o que neles estiver omissa reger-se-á pela lei civil e penal em vigor.

Registado em 20 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 139 do livro n.º 2.

**AHSACV - Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano e Costa Vicentina - Nulidade parcial**

Por sentença proferida em 7 de abril de 2017 e transitada em julgado em 15 de maio de 2017, no âmbito do processo n.º 253/17.5T8BJA movido pelo Ministério Público contra a AHSACV - Associação de Horticultores do Sudoeste Alentejano e Costa Vicentina, o qual correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Beja - Juízo do Trabalho de Beja, foi declarada a nulidade parcial da alteração dos estatutos da associação, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2017, relativa à nulidade do artigo 6.º, do número 2 do artigo 22.º, do número 4 do artigo 36.º e do artigo 35.º

## II - DIREÇÃO

### **Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 20 de dezembro de 2017 para o mandato de três anos.

Presidente:

Cavalum Serviços, Unipessoal, L.<sup>da</sup>

Representada por: Senhor Eng.º Carlos Manuel da Silva Cardoso.

Vogais da direcção:

Delphi Automotive Systems Portugal, SA.

Representada por: Senhor Dr. António Carlos Marques da Costa Cabral.

Fine Solutions - Soluções para a Competitividade, L.<sup>da</sup>

Representada por: Senhor Eng.º Fernando Manuel Teixeira Mendes.

Bosch Car Multimedia Portugal, SA.

Representada por: Senhor Eng.º António Firmino Fonseca de Oliveira.

EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA.

Representada por: Senhor Dr. Nuno Manuel Correia de Brito.

Efacec Power Solutions, SGPS, SA.

Representada por: Senhor Dr. António Manuel do Vale Pinheiro.

Legrand Eléctrica, SA.

Representada por: Senhor Eng.º Norberto Jorge da Graça Mendes.

Siemens, SA.

Representada por: Senhor Dr. Pedro Carlos Conde Henriques.

Thales Portugal, SA.

Representada por: Senhor Ruy José de Assunção Pereira.

### **AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 26 de janeiro de 2018 para o mandato de dois anos.

Direcção:

Presidente - Lusomorango, representada por Nuno Simões.

Vice-presidente - Hall Hunter Portugal, representada por Nuno Pereira.

Secretário - Grupo Vitacress Portugal, representada por Luís Mesquita Dias.

Vogal - Atlantic Growers, representada por Ferdinand Enthoven.

Vogal - Gemusering Portugal, representada por Paul Lehan.

### **APECA - Associação Portuguesa das Empresas de Contabilidade e Administração - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 10 de novembro de 2017 para o mandato de três anos.

Presidente - Fernando Santos, L.<sup>da</sup>, representada por Maria Paula Guimarães dos Santos, portadora do cartão de cidadão n.º 08232739.

Vice-presidente - Compuconta - Sociedade Técnica de Planeamento Contabilístico, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Manuel Boavida Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 04732960.

Secretário - Valorconta - Contabilidade, Fiscalidade e Gestão, L.<sup>da</sup>, representada por Eduardo Manuel da Silva Felício, portador do cartão de cidadão n.º 4696949.

Tesoureiro - Jorge Antunes Moita, portador do cartão de cidadão n.º 07254520.

Vogal - Reboredo & Alejo - Contabilidade e Consultoria, L.<sup>da</sup>, representada por Ângela Virgínia Reboredo Almendra Alejo, titular do cartão de cidadão n.º 09822544.

Vogal suplente - Calado, L.<sup>da</sup>, representada por Joaquim António Caldeira Calado, titular do cartão de cidadão n.º 02372030.

Vogal suplente - Prime Century - Contabilidade e Consultoria de Gestão, L.<sup>da</sup>, representada por Jorge Nelson de Almeida Pinto, titular do cartão de cidadão n.º 10309558.

### **ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 28 de março de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente:

INOVAQUA - Engenharia e Ambiente, L.<sup>da</sup>

Representante: José de Oliveira Guia.

Vice-presidentes:

Mecwide Sines, SA.

Representante: Paulo Nuno Salvador Barradas.

SIMI - Sociedade Internacional de Montagens Industriais, SA.

Representante: Fernando Henriques Dias Gonçalves de Proença.

SLM - Sociedade Lisbonense de Metalização, SA.

Representante: Pedro de Melo Nunes de Almeida.

TECNISATA - Indústria Metalomecânica, SA.

Representante: José Paulo Pereira Filipe.

Tesoureiro:

Rui Manuel da Conceição - RMC, L.<sup>da</sup>

Representante: Nuno Miguel da Conceição Santo.

Vogais:

GALUCHO, SA.

Representante: José Américo Mouro Justino.

MOLDEGAMA - Moldes Técnicos, SA.

Representante: Andreia Mateus da Silva Fortes.

Noites Reciclagem - Matérias Primas Secundárias, L.<sup>da</sup>

Representante: Isabel Sofia Batista Noites Guerra.

OLITREM - Indústria de Refrigeração, SA.

Representante: Armando José Vieira Tomaz Ferreira.

Técnicas de Contentorização, L.<sup>da</sup>

Representante: Vicente António Capela Germino.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### **ETAC - Empresa de Transportes António Cunha, SA - Constituição**

Estatutos aprovados em 3 de abril de 2018.

##### **Preâmbulo**

Os trabalhadores da ETAC - Empresa de Transportes António Cunha, SA com sede em Coimbra, no exercício dos direitos que a Constituição e a lei lhes conferem e no sentido de reforçar a sua unidade, os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

##### **Artigo 1.º**

###### **(Denominação)**

A comissão de trabalhadores da ETAC - Empresa de Transportes António Cunha, SA é uma organização que representa todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua idade, profissão, função ou categoria profissional e todos estes têm o direito de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos seus estatutos, de a eleger e ser eleito.

##### **Artigo 2.º**

###### **(Âmbito)**

A comissão de trabalhadores exerce a sua actividade em todos os distritos onde funcionam tem a sua sede na Av. Fernão de Magalhães, em Coimbra.

##### **Artigo 3.º**

###### **(Objectivos)**

A comissão de trabalhadores tem por objectivo:

1- Exercer todos os direitos consignados na Constituição e na lei.

2- Promover a defesa dos interesses direitos dos trabalha-

dores e contribuir para a sua unidade, designadamente:

a) Desenvolvendo um trabalho permanente de organização de classe no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade colectiva;

b) Promovendo a formação sócio-profissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;

c) Exigir da entidade patronal o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à instituição.

3- Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores do Grupo Transdev, do sector e da região, no sentido da criação de uma comissão coordenadora visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses da classe trabalhadora.

4- Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na empresa de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prejuízo da mútua autonomia e independência.

##### **Artigo 4.º**

###### **(Composição)**

A comissão de trabalhadores é composta por 5 membros efectivos e 5 suplentes.

##### **Artigo 5.º**

###### **(Mandato)**

O mandato da comissão de trabalhadores é de três anos.

##### **Artigo 6.º**

###### **(Sistema eleitoral)**

A comissão de trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores da empresa, por sufrágio

directo, universal e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

#### Artigo 7.º

##### (Apresentação das candidaturas)

1- As listas candidatas são apresentadas à comissão eleitoral até ao 20.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas por 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2- As listas são acompanhadas por declaração individual ou colectiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3- Nenhum eleitor pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

4- As listas integrarão membros efectivos e suplentes, não podendo o número destes ser inferior a dois nem superior a cinco.

5- Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Local de trabalho.

6- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de 48 horas para sanar as irregularidades havidas.

7- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas 24 horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 8.º

##### (Do acto eleitoral e horário de votação)

1- As eleições para a comissão de trabalhadores realizam-se entre os dias 1 e 30 de abril do ano em que termina o respectivo mandato.

2- A convocatória do acto eleitoral é feita com a antecedência mínima de 60 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, local ou locais, horário e objecto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de gestão da empresa.

3- A votação é efectuada no local de trabalho com o seguinte horário:

a) Início: 30 minutos antes do início do período normal de trabalho.

b) Fecho: 60 minutos após o encerramento do período normal de trabalho.

4- A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 500 eleitores, havendo sempre uma mesa de voto em cada local com um mínimo de 10 trabalhadores.

#### Artigo 9.º

##### (Constituição das mesas de voto)

1- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral.

2- Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respectiva mesa nas diversas operações do acto eleitoral.

3- Os delegados de lista são indicados simultaneamente

com a apresentação das candidaturas.

4- Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5- O caderno eleitoral faz parte integrante da respectiva acta, a qual conterá igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho, da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6- O caderno eleitoral e a acta serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

#### Artigo 10.º

##### (Listas)

1- As listas de voto são editadas pela comissão eleitoral, delas constando a letra e a sigla adoptada por cada lista candidata.

2- A letra de cada lista corresponderá à ordem da sua apresentação e a sigla, não poderá exceder seis palavras.

3- A mesma lista de voto conterá todas as listas candidatas, terá forma rectangular, com as dimensões de 15 cm x 10 cm e será em papel liso, sem marca, não transparente nem sinais exteriores.

#### Artigo 11.º

##### (Voto por correspondência)

1- É permitido o voto por correspondência.

2- Quando a votação se faça por correspondência, deverá observar-se o seguinte:

a) O boletim de voto deverá ser enviado à comissão eleitoral, até ao dia do acto eleitoral, em envelope fechado, em cujo rosto figurará a assinatura do eleitor conforme cartão de cidadão.

b) Os envelopes com a identificação do votante serão entregues ao presidente da mesa que perante os dois vogais os abrirá, depositando na urna os respectivos boletins de voto, depois de identificado o eleitor.

#### Artigo 12.º

##### (Apuramento geral)

1- O apuramento geral do acto eleitoral é feito pela comissão eleitoral constituída por:

a) 2 membros da comissão de trabalhadores cessante;

b) 1 representante de cada lista candidata, indicado no acto e apresentação da respectiva candidatura.

2- Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento de comum acordo das diversas listas candidatas.

#### Artigo 13.º

##### (Competência da comissão eleitoral)

Compete à comissão eleitoral:

a) Dirigir todo o processo das eleições;

b) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as actas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;



- c) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- d) Apreçar e julgar as reclamações;
- e) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- f) Assegurar igual acesso ao aparelho técnico e material necessário para o desenvolvimento do processo eleitoral;
- g) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

#### Artigo 14.º

##### (Entrada em exercício)

1- A comissão de trabalhadores entra em exercício no 5.º dia posterior à afixação da acta de apuramento geral da respectiva eleição.

#### Artigo 15.º

##### (Acta da eleição)

1- Os elementos de identificação dos membros da comissão de trabalhadores eleitos, bem como a acta do apuramento geral serão patenteados, durante 15 dias a partir do conhecimento da referida acta, no local ou locais destinados à afixação de documentação referente a comissão de trabalhadores.

2- A afixação dos documentos referidos no número anterior não pode ultrapassar o 3.º dia posterior à data das eleições.

3- Cópia de toda a documentação referida no número 1 será remetida, nos prazos e para os efeitos legais, ao Ministério da Tutela, do Trabalho e ao órgão de gestão da empresa.

#### Artigo 16.º

##### (Destituição)

1- A comissão pode ser destituída a todo o tempo, por votação realizada a todo o tempo nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição.

2- Igualmente, e nos termos do número anterior, podem ser destituídos parte dos membros da comissão.

3- Ocorrendo o previsto no número 1, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 30 dias.

4- Ocorrendo o previsto no número 2, os membros destituídos serão substituídos pelos candidatos a seguir na respectiva lista.

5- Esgotada a possibilidade de substituição, e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da comissão, proceder-se-á de acordo com o disposto no número 3 deste artigo.

#### Artigo 17.º

##### (Renúncia do mandato)

1- A todo o tempo, qualquer membro da comissão poderá renunciar ao mandato ou demitir-se por escrito ao secretário coordenador.

2- Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo primeiro candidato não eleito da respectiva lista.

3- Na ocorrência do previsto neste artigo será dado cumprimento ao disposto no número 3 do artigo 15.º

#### Artigo 18.º

##### (Direito de eleger e ser elegível)

Qualquer trabalhador da empresa tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente da sua idade, categoria profissional, função ou sexo.

#### Artigo 19.º

##### (Reuniões da comissão de trabalhadores)

1- A comissão reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocada pelo secretário coordenador ou por 2/3 dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas com a presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos.

2- Das reuniões da comissão será lavrada acta em livro próprio, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas a qual será fixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.

3- A comissão elaborará um regimento interno pelo qual se regulará nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.

#### Artigo 20.º

##### (Reuniões gerais de trabalhadores)

1- As reuniões gerais de trabalhadores, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela comissão de trabalhadores, por sua iniciativa ou a requerimento de 30 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2- A convocatória conterá sempre o dia, hora, local e ordem de trabalho da reunião, sendo feita com a antecedência mínima de 48 horas.

3- Quando a iniciativa da reunião não seja da comissão, esta convoca-la-á no prazo máximo de 10 dias após a recepção do respectivo requerimento.

4- Só serão válidas as deliberações que tenham a participação da maioria absoluta dos trabalhadores permanentes da empresa, com ressalva no que respeita à eleição e destituição da comissão de trabalhadores e de outras matérias expressamente contempladas nestes estatutos e na lei geral.

5- A votação será sempre secreta desde que requerida por um mínimo de 10 trabalhadores.

6- As reuniões previstas neste artigo são dirigidas pela comissão de trabalhadores.

#### Artigo 21.º

##### (Alteração dos estatutos)

1- A iniciativa da alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à comissão de trabalhadores ou a 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2- À sua votação são aplicáveis os mecanismos previstos para a eleição da comissão de trabalhadores, salvo no que respeita à proporcionalidade.

3- O projecto ou projectos de alteração são distribuídos pela comissão de trabalhadores e afixados nos locais habituais, de forma a que, todos os trabalhadores os possam consultar, com a antecedência mínima de 45 dias sobre a data da sua votação.

Artigo 22.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.

Artigo 23.º

(Adesão)

A CT adere às seguintes comissões coordenadoras:

- a) Comissão coordenadora das CT do sector de transportes;
- b) Comissão coordenadora das CT da região;
- c) Comissão coordenadora das CT de grupo.

Artigo 24.º

(Subcomissões)

As subcomissões existentes ou a constituir, elaborarão estatutos próprios em conformidade com os presentes estatutos e a lei geral.

Artigo 25.º

(Disposições finais)

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à União de Sindicatos de Coimbra.

Registado em 20 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl. 30 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

ETAC - Empresa de Transportes António Cunha, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 3 de abril de 2018 para o mandato de três anos.

Efetivos	CC
Fernando Manuel Ladeiro Serrado	08196485
Messias Manuel Silva Ribeiro	11910344
Carlos Manuel Carvalho Duarte	12629566
José Manuel Ferreira Rodrigues Pontes	12294058
Tiago Luis Batista Rodrigues	12818415
Suplentes	CC
João Carlos Antunes Martins Fernandes	10086060
António José Correia Torres	9909352
Carlos Alberto Marcela Abreu	7782192
Mário Rui Soares Gonçalves	9910549
Gilberto Filipe Cruz Soares Jesus	11058247

Registado em 23 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 57, a fl. 30 do livro n.º 2.

Lusa - Agência de Notícias de Portugal, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da empresa Lusa - Agência de Notícias de Portugal, SA, eleitos em 23 de março de 2018, para o mandato de dois anos.

Efetivos	BI/CC
Irina Natacha Gomes de Melo	12612535
Maria de Fátima Guerreiro Conduto Santos Ferreira	6951217
Bruno Antunes Calejo	11490289
Luís Miguel Barata da Fonseca	10539819
Isabel Maria de Matos Alves	12635753
Suplentes	BI/CC
Pedro Miguel Soares de Matos da Silva Corga	10767046
Alexandra Sofia Ferreira de Oliveira	10058084
Cecília Margarida Carlos Malheiro	10592651

Registado em 18 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fl. 30 do livro n.º 2.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### ADIRA - Metal Forming Solutions, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de abril de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ADIRA - Metal Forming Solutions, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 18 de julho de 2018, realizar-se-á na empresa ADIRA - Metal Forming Solutions, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho».

### Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L.ª - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE - NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de abril de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L.ª

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 18 de julho de 2018, realizar-se-á na empresa Groz-Beckert Portuguesa, Unipessoal L.ª, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho».

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Sociedade Portuguesa Cavan, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sociedade Portuguesa Cavan, SA, realizada em 7 de março de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018.

Efetivos	BI/CC
João Manuel dos Santos	07816895
Ricardo Gomes Pereira	3329349
Suplentes	BI/CC
Filipe Luís Abreu Gomes	113958412
Orbelino Fernando Silva Duarte	06890692

Registado em 20 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 18, a fl. 127 do livro n.º 1.

### SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA, realizada em 1 de março de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018.

Efetivos	BI/CC
Luís Alberto de Matos Carvalho Rodrigues	05176707
António Luciano Fernandes Pena	5172057
Luís Miguel Pereira Nascimento	11569928

Suplentes	BI/CC
Pedro Filipe Nascimento Oliveira	12136388
João Luís Sardo Fino	08050176
José Pedro de Sousa Rodrigues	06047202

Registado em 20 de abril de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 17, a fl. 127 do livro n.º 2.