



**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:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

## Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVC/APIV e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras .....	1334
- Acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal L. <sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Revisão global .....	1336
- Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1367
- Acordo de empresa entre a LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras .....	1395
- Acordo de empresa entre a POLO - Produtos Ópticos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras .....	1396
- Acordo de adesão entre a Espanha, SA, Companhia Nacional de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e as mesmas associações sindicais .....	1398

**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 dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Alteração ..... 1400

**II – Direção:**

- Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia - SATAE - Eleição ..... 1414

- FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas - Eleição ..... 1414

- Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões - Eleição ..... 1416

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- RENA - Associação Representativa das Empresas de Navegação Aérea - Alteração ..... 1417

**II – Direção:**

- RENA - Associação Representativa das Empresas de Navegação Aérea - Eleição ..... 1424

- ARAN - Associação Nacional do Ramo Automóvel - Eleição ..... 1424

- Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) - Eleição ..... 1424

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- Portucel - Empresa Produtora de Pasta de Papel, SA que passa a denominar-se The Navigator Company, SA - Alteração .....	1425
- Transportes Bernardo Marques, L. <sup>da</sup> - Alteração .....	1435

**II – Eleições:**

- Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	1436
- Transdev Douro, SA - Eleição .....	1437
- Linde Portugal, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	1437
- Oeiras Viva - Gestão de Equipamentos Culturais e Desportivos, EM - Eleição .....	1437
- The Navigator Company, SA - Eleição .....	1437
- Preh Portugal, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	1438

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

**I – Convocatórias:**

...

**II – Eleição de representantes:**

- BAMISO - Produção e Serviços Energéticos, SA - Eleição .....	1438
- BRESFOR - Indústria do Formol, SA - Eleição .....	1438
- Sociedade Portuguesa do Ar Líquido, Arlíquido, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	1439

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações .....	1440
1. Integração de novas qualificações .....	1441

**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: [dsrscot@dgert.msess.pt](mailto:dsrscot@dgert.msess.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

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao CCT - Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV, e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, e outra, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2015 e no

*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 2016.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- (*Mantêm-se.*)
- 2- (*Mantêm-se.*)
- 3- O presente contrato coletivo de trabalho abrange cerca de 4000 empregadores e 75 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

- 1- (*Mantêm-se.*)

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2017.

- 3- (Mantém-se.)
- 4- (Mantém-se.)
- 5- (Mantém-se.)
- 6- (Mantém-se.)
- 7- (Mantém-se.)

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 47.<sup>a</sup>

Remuneração do trabalho em regime de turnos

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

- a) Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente noturno - 15 %;
- b) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente noturnos - 25 %;
- c) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente noturnos, se por força da laboração contínua os períodos de descanso semanal forem fixados por escala - 30 %.

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

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

Sendo:

- h - O número de horas de trabalho prestado no ano durante o período noturno;
- Pi - A percentagem estabelecida, consoante as situações estabelecidas, respetivamente, nas alíneas a), b) ou c) do número 1 desta cláusula;
- H - O número total de horas de trabalho prestado durante o ano.

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

Cláusula 98.<sup>a</sup>

Comissão paritária

- 1- (Mantém-se.)
- 2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato e, bem assim, proceder à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais durante o ano de 2017, a integrar em futura revisão deste CCT.
- 3- (Mantém-se.)
- 4- (Mantém-se.)

Cláusula 103.<sup>a</sup>

Disposição final

Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 12, de 29 de março de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 28, de 29 de julho de 2016 e que não foram objeto da presente revisão.

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

Sector produção

ANEXO I - A

Tabela salarial		Tabela salarial	
De janeiro a março de 2017		De abril a dezembro de 2017	
Grupos	Remunerações mínimas (euros)	Grupos	Remunerações mínimas (euros)
A	861	A	888
B	759	B	786
C	681	C	708
D	610	D	632
E	572	E	599
F	557	F	567
G	557	G	561
H	557	H	559
I	557	I	557

Subsídio de alimentação - 2,40 euros.

Nota à tabela:

As categorias de bordadora, preparadora e acabadora, enquadradas na letra I, auferem a título excecional e transitório o montante de 558,00 euros.

Sector administrativo

ANEXO I - B

Tabela salarial		Tabela salarial	
De janeiro a março de 2017		De abril a dezembro de 2017	
Grupos	Remunerações mínimas (euros)	Grupos	Remunerações mínimas (euros)
A	899	A	926
B	785	B	812
C	705	C	732
D	670	D	697
E	650	E	677
F	575	F	602

G	557
H	557

G	572
H	557

Subsídio de alimentação - 2,40 euros.

Porto, 13 de abril de 2017.

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

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;  
SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins.

*Sr. Osvaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.  
*Sr. Fernando Ferreira Marmelo*, como mandatário.

Em representação da FE - Federação dos Engenheiros:

*Sr. Osvaldo Fernandes de Pinho*, como mandatário.  
*Sr. Fernando Ferreira Marmelo*, como mandatário.

A FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;  
SERS - Sindicato dos Engenheiros;  
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVEC/APIV:

*Alexandre Monteiro Pinheiro*, na qualidade de mandatário.

*Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 11 de maio de 2017, a fl. 19 do livro n.º 12, com o n.º 73/2017, 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 Sidul Açúcares, Unipessoal L.ª e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra**  
**- Revisão global**

Revisão global ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2012 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2016.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Sidul Açúcares, Unipessoal L.ª, que se dedica à actividade de refinação de açúcares por outro os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente contrato entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de 12 meses e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, sendo definidas e revistas para períodos de 2 anos.

3- A proposta de revisão ou denúncia pode ser feita por qualquer das partes, deve ser apresentada por escrito à outra parte, até dois meses antes do termo da vigência que estiver em curso, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

4- Havendo resposta, as negociações devem iniciar-se no prazo de um mês, fixando as partes, por acordo escrito, o calendário das negociações na sua primeira reunião.

5- Decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2, o presente AE, caso não seja alterado ou substituído no todo ou em parte, renova-se automaticamente por períodos de dois anos.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.ª**

**Condições de admissão**

1- A admissão de trabalhadores depende da satisfação das condições estabelecidas para cada categoria profissional, constantes dos anexos I e II do presente AE.

2- A empresa dará preferência ao recrutamento interno, sem prejuízo de recrutar trabalhadores directamente do exterior.

3- Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado por um exame médico pago pela empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar e cujo resultado será registado em ficha apropriada.

4- Quando um trabalhador rescindir o seu contrato de trabalho com a empresa a fim de ingressar noutra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenha administradores ou sócios comuns, a nova entidade patronal obriga-se a considerar para os devidos efeitos a data de admissão na primeira e, no mínimo, os direitos constantes do

AE da Sidul Açúcares, Unipessoal L.<sup>da</sup>

5- A admissão deve obrigatoriamente constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, do qual conste: nome completo, morada, definição de funções, categoria ou escalão profissional, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho, condições particulares de trabalho e resultado do exame médico referido.

6- À data de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos em vigor na empresa, bem como informação sobre o presente AE.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1- Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente por iniciativa do trabalhador, sem justa causa, fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado pela segurança social, seja reformado por invalidez, e a quem for eventualmente anulada a pensão de reforma em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do diploma regulador, será readmitido na sua antiga categoria, com todos os direitos e regalias inerentes.

3- A readmissão para a mesma categoria, classe ou escalão não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

a) 60 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 11 a 15;

b) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 7 a 10;

c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 3 a 6;

d) 240 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais 1 e 2.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, haverá um período experimental, cuja duração será a que está prevista na lei.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número 1, a empresa tem de dar um aviso prévio de, respectivamente, 10 ou 15 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente ao prazo do aviso prévio em falta.

5- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreende as acções de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade conta-se desde o seu início.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos de trabalho a termo resolutivo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo apenas será admitida nas situações previstas na lei.

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo resolutivo.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>-A

##### Produção de efeitos do contrato a termo resolutivo, casos especiais

1- No caso de o contrato a termo resolutivo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, licença parental, acidente de trabalho, férias, ou outras licenças, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo resolutivo pode iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo resolutivo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- As profissões e categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2- A atribuição de categorias aos trabalhadores é feita pela empresa de acordo com as funções por eles desempenhadas.

3- Podem ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste AE.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- A formação profissional é reconhecida e aceite pelos outorgantes como uma matéria de maior importância para as partes.

2- Anualmente, a empresa elaborará e implementará um plano de formação, cujo conteúdo deve ser dado a conhecer aos trabalhadores.

3- A empresa promoverá as acções de formação necessárias aos seus trabalhadores no sentido da sua adaptação às novas tecnologias e aos novos processos de trabalho, tendo em vista a sua actualização e valorização profissional.

4- O tempo despendido pelo trabalhador nos meios de formação referidos nos números anteriores será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho efectivo.



Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Regime de promoções**

1- Constitui promoção o acesso de um trabalhador a categoria ou classificação profissional superior àquela que mantinha, ou ainda o desempenho de funções de natureza diferente daquelas que exercia, quando lhe passe a corresponder uma escala de retribuição mais elevada, sem prejuízo do disposto na cláusula 33.<sup>a</sup> (Substituição temporária).

2- Quando o lugar vago for preenchido por promoção, a empresa abrirá concurso interno entre os seus trabalhadores, sem prejuízo das promoções obrigatórias estipuladas neste contrato.

3- Em caso de igualdade, dar-se-á preferência ao trabalhador mais antigo.

4- O concurso interno previsto no número 2 será aberto aos trabalhadores do sector e, na sua falta, aos trabalhadores que a ele se candidatem.

5- As promoções obrigatórias para cada categoria profissional são as constantes do anexo II deste contrato.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Relatório Único**

1- A empresa, de acordo com a legislação em vigor, deve elaborar e enviar às entidades oficiais o Relatório Único, ou outro pelo qual venha a ser substituído, e remeter uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Deveres da empresa**

1- Sem prejuízo de outras obrigações decorrentes da lei, são deveres da empresa:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE e da lei;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;

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

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

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

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

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

i) Adoptar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e deste AE;

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

k) Manter permanentemente actualizado o registo dos trabalhadores com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

m) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

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

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como as emanadas pelo superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos, respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

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

i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;

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

k) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

l) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no traba-

lho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador;

e) Mudar o trabalhador para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 36.<sup>a</sup> (Transferências de trabalhadores);

g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste AE;

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

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

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

k) Obrigar o trabalhador a operar com máquinas ou quaisquer outros materiais que não se encontrem em condições de segurança.

2- É garantido o direito à greve.

3- A violação, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias do trabalhador, previstas neste AE, constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador, com direito a ser indemnizado.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Regulamento interno

1- Dentro dos limites legais e os estipulados neste AE, compete à empresa elaborar o regulamento interno sobre a organização e disciplina do trabalho.

2- O regulamento interno produz efeitos após a publicação do seu conteúdo na empresa e locais de trabalho, de forma a possibilitar o seu pleno conhecimento em qualquer momento, pelos trabalhadores.

3- Na elaboração do regulamento interno, a empresa ouvirá a comissão de trabalhadores e na sua falta, os delegados sindicais.

4- O regulamento interno visa reunir as normas genéricas, extensivas à generalidade dos trabalhadores, sobre matérias

cuja organização exija a formulação e aplicação de regras a observar por forma sistemática e que a empresa entenda deverem ser regulamentadas com base em critérios de uniformidade.

5- Os trabalhadores podem propor sugestões à empresa sobre os regulamentos internos.

6- Uma cópia do regulamento interno será facultada aos delegados sindicais, quando por eles solicitada.

## CAPÍTULO IV

### Estrutura de representação colectiva de trabalhadores

#### SECÇÃO I

##### Comissão de trabalhadores

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Comissão de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm direito a criar uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos seus direitos, de acordo com os termos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores, de acordo com os termos previstos na Constituição e na lei.

#### SECÇÃO II

##### Exercício da actividade sindical

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- É vedada à empresa qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade representa a respectiva categoria.

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

4- A empresa deve dispensar os delegados sindicais ou os dirigentes sindicais ao seu serviço quando o sindicato o solicite.

5- O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegado sindical ou que as tenham desempenhado há menos de cinco anos presume-se feito sem justa causa.

6- Os trabalhadores candidatos a corpos gerentes das associações sindicais ou que sejam, ou tenham sido, membros de estruturas de representação colectiva de trabalhadores, beneficiam do regime de protecção previsto na lei, nomeadamente em caso de procedimento disciplinar e de despedimento.

7- O despedimento que, nos termos dos números 5 e 6

desta cláusula, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento, ou a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção colectiva aplicável e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Direito de reunião**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

2- Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

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

**Cláusulas 18.<sup>a</sup>**

**Direito a instalações**

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa para o exercício das suas funções.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Direito dos dirigentes e delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa, nas respectivas secções e em locais apropriados, para o efeito reservados pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Crédito de horas**

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

intersindical.

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

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

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

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

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

**Cláusulas 21.<sup>a</sup>**

**Composição das comissões sindicais**

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um delegado;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois delegados;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis delegados;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados sindicais resultante da fórmula:

$$6 + ((n-500) : 200)$$

Representando n o número de trabalhadores.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**Quotização sindical**

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

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

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Legislação complementar**

Nos casos omissos serão aplicadas as disposições constantes na legislação em vigor.

**CAPÍTULO V**

**Prestação de trabalho**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Regime de trabalho**

1- Dentro dos limites decorrentes do presente acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- A todos os trabalhadores é garantido o trabalho a tempo completo.

3- É no entanto lícita a prestação de trabalho a tempo parcial nas situações previstas neste contrato e na lei.

4- A redução ou suspensão da laboração só poderá ser efectuada nos termos e com os condicionalismos previstos na lei.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Regime de trabalho**

1- A empresa deve facilitar a admissão de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida ou que pertençam a grupos sociais desfavorecidos, quer esta situação derive da idade, doença, acidente ou designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2- Caso a redução de capacidade de trabalho, pelos motivos indicados, se verifique em trabalhadores já ao serviço da empresa, ser-lhes-á garantido o trabalho em condições adequadas, sem diminuição da retribuição.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Horário de trabalho**

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

2- Dentro dos condicionalismos previstos neste AE e na lei, compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

3- A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho (gerais, sectoriais ou individuais).

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

1- A duração do período normal de trabalho é de 40 horas por semana e de 8 horas por dia, salvo o disposto nos números seguintes e sem prejuízo dos horários de menor duração acordados.

2- A duração do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores dos serviços administrativos é de 37 horas e 30 minutos, sem prejuízo de períodos de menor duração por eles já praticados.

3- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração em 4 equipas é de 40 horas semanais de segunda-feira a sábado, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

4- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de laboração contínua é de 37 horas e 30 minutos semanais, podendo ser aferido em termos médios, por períodos de referência que não podem exceder 12 meses.

5- A duração do trabalho normal é de segunda-feira a sexta-feira para os trabalhadores que não estejam em regime de laboração contínua ou de laboração em regime de 4 equipas, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 42.<sup>a</sup> (Descanso semanal).

6- O período de trabalho normal em cada dia deverá ser interrompido por intervalo de duração de sessenta minutos, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas consecutivas, salvo o disposto no número 2 da cláusula seguinte.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Trabalho por turnos**

1- Sempre que numa instalação ou serviço o período de laboração seja de doze horas ou superior, podem ser organizados horários de trabalho por turnos, que revestirão a forma de dois turnos rotativos e/ou sobrepostos, ou de três turnos rotativos.

2- Para o pessoal em regime de turnos o período normal de trabalho em cada dia, deverá ser interrompido pelo intervalo de tempo indispensável a uma refeição, assegurada que seja a continuidade da laboração.

2.1- Sempre que se verifique a antecipação ou prolongamento do horário de turno, o intervalo de tempo para as refeições entre o trabalhador que prolonga e o trabalhador que antecipa o turno, deve ser gozado de forma a que não se verifiquem paragens da laboração superiores a uma hora, e sempre que o horário da cantina seja incompatível com o gozo do intervalo após 5 horas de trabalho.

2.2- Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador que prolongue o turno deverá gozar o intervalo na última meia hora de trabalho em prolongamento, e o trabalhador que antecipe o turno deverá gozar o intervalo na primeira meia hora de antecipação, contando porém, o intervalo, para os efeitos previstos no número 4, como se tivesse tido a duração de uma hora e sendo pago como tal.

3- Para efeitos do número anterior, o trabalhador em regime de turnos não pode prestar mais do que cinco horas seguidas de trabalho.

4- O período correspondente ao intervalo para refeição é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

5- Os trabalhadores que por determinação da empresa permaneçam no seu posto de trabalho durante o intervalo para descanso ou refeição e, por esse facto, recebem o valor cor-



respondente a uma hora normal de trabalho, a título de compensação por falta de descanso, à data de entrada em vigor do AE de 2012, mantém essa regalia.

6- Compete à empresa, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, organizar e afixar anualmente, até dia 1 de Março, a escala de turnos a vigorar no ano económico seguinte.

7- No caso de alteração do ano económico, que actualmente decorre de 1 de Abril a 31 de Março do ano seguinte, as escalas serão afixadas com uma antecedência mínima de 1 mês em relação ao início do ano económico.

8- A empresa facilitará e autorizará as trocas de turnos entre os trabalhadores que as solicitem, desde que das mesmas não resultem prejuízos para o bom funcionamento dos serviços ou operacionalidade da laboração.

9- Para o preenchimento de vagas em regime de horário normal ou de dois turnos, será dada preferência, em caso de igualdade, aos trabalhadores de dois turnos ou de três turnos, respectivamente, que satisfaçam as condições mínimas exigidas ou que a elas se candidatem.

10- Nenhum trabalhador pode ser admitido na empresa para trabalhar em regime de turnos sem dar o seu acordo por escrito.

11- Quando qualquer trabalhador sofra de doença comprovada pelo médico da empresa que se revele incompatível com o regime de turnos mas que permita o seu ingresso no horário normal, compromete-se a empresa a assegurar a sua passagem a este último regime, mantendo o trabalhador direito ao subsídio de turno desde que tenha mais de quinze anos de trabalho em turno.

12- Em caso de dúvida, e para o efeito previsto no número anterior, pode o médico da empresa propor que o trabalhador seja sujeito a apreciação de equipa médica, composta por três elementos, sendo um designado pelo trabalhador e outro pela empresa, que por sua vez designarão por acordo o terceiro, com voto de desempate.

13- Se não existir sistema de transportes públicos que assegure o transporte de ida e volta entre o local de trabalho e o local aproximado de habitação permanente do trabalhador antes das 8 horas ou depois das 23 horas e 30 minutos, a esse trabalhador é assegurado pela empresa o custo dos transportes, nas condições que esta estipular, sem prejuízo do sistema de transportes já existente na empresa à data da entrada em vigor deste contrato.

14- Quando o trabalhador estiver em regime de prestação normal de trabalho e, nos termos previstos neste AE, for afecto ao regime de turnos, ou quando estiver em prestação de trabalho por turnos, segundo determinado horário, e for afecto a turno de horário diferente, para além da rotação normal a que está obrigado, só poderá iniciar a nova prestação de trabalho a que foi afecto depois de decorrido um mínimo de doze horas sobre o termo da prestação de trabalho anterior, sem prejuízo de período de maior duração já praticado na empresa.

15- O trabalhador com mais de 55 anos de idade pode, se assim o entender, requerer a sua passagem ao regime normal de trabalho, comprometendo-se a empresa a assegurar essa passagem logo que exista posto de trabalho por preencher

em horário geral para o qual o trabalhador tenha a competência técnica exigida, só mantendo o direito ao subsídio de turno se preencher as condições estipuladas no número 11 desta cláusula.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>-A

##### **Laboração contínua**

1- A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração contínua extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2- No caso de suspensão da laboração contínua, serão praticados os períodos definidos na lei.

3- A empresa compromete-se à salvaguarda de eventuais períodos de férias agendados na escala de laboração contínua, respeitando os mesmos para o ano da sua suspensão, salvo acordo em contrário com os trabalhadores.

4- O sistema de laboração contínua efectivar-se-á, em princípio, através de um horário de cinco equipas em laboração ou de quatro equipas e uma de reforço.

5- A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração contínua do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no número 11 da cláusula 29.<sup>a</sup> (Trabalho por turnos), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>-B

##### **Laboração em regime de 4 equipas**

1- A empresa tem a faculdade de, mediante um pré-aviso de 30 dias de antecedência, implantar um sistema de laboração em regime de 4 equipas extensivo ao sector da produção e a sectores complementares a esta.

2- O sistema de laboração em regime de 4 equipas efectivar-se-á através de um horário de quatro equipas em laboração.

3- A empresa aceitará o não ingresso no regime de laboração em regime de 4 equipas do trabalhador que, por motivo justificado, designadamente o previsto no número 11 da cláusula 29.<sup>a</sup> (Trabalho por turnos), não possa desempenhar tal prestação de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho suplementar, salvo quando se verifiquem os motivos indicados no número seguinte, sendo o trabalhador deles informado.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou

para a sua viabilidade, designadamente prejuízos importantes que recomendem a antecipação ou prolongamento do período de trabalho, circunstâncias em que não fica sujeito aos limites previstos no número 6 desta cláusula.

5- Quando o trabalhador efectuar trabalho suplementar a empresa fica obrigada a assegurar o transporte do trabalhador, sempre que não existam transportes públicos à hora de entrada e/ou saída do trabalho, bem como a assegurar a sua alimentação dentro do período em que se efectue o referido trabalho, contando-se este como tempo de trabalho suplementar.

6- A prestação de trabalho suplementar previsto no número 3 fica sujeita, por trabalhador, ao limite de máximo de 2 horas por dia, em dia normal de trabalho, 8 horas em dia de descanso semanal ou feriado não podendo ultrapassar as 200 horas anuais.

7- Nos casos previstos nos números 3 e 4 desta cláusula serão sempre dispensados da realização de trabalho suplementar, a solicitação sua, os trabalhadores que por graves motivos pessoais ou familiares e de doença, devidamente comprovados, não o possam efectuar, as mulheres grávidas ou com encargos familiares, os menores e os profissionais que frequentem cursos para valorização profissional, quando esse trabalho coincida com o horário dos cursos.

8- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar na sequência do período normal de trabalho não poderá entrar novamente ao serviço sem que tenha decorrido um período mínimo de doze horas. Se, por acordo com o trabalhador, houver antecipação na reentrada ao serviço, esse período será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, havendo no entanto que se respeitar um intervalo mínimo de 10 horas entre jornadas de trabalho.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar, descanso compensatório**

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, confere ao trabalhador um dia completo de descanso, à sua escolha, num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de feriado confere igualmente ao trabalhador um dia completo de descanso, a escolher por acordo entre o trabalhador e a empresa, salvo o disposto na cláusula seguinte para os trabalhadores em laboração contínua nos feriados em que não está previsto o encerramento obrigatório.

3- O disposto nos números anteriores é válido qualquer que seja a duração do trabalho suplementar prestado, salvo o disposto no número seguinte.

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

5- O trabalhador que, por razões excepcionais, tiver de prestar oito ou mais horas suplementares seguidas na sequ-

ência do período normal de trabalho tem direito a um dia de descanso.

6- O trabalho suplementar prestado em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 30 dias seguintes.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>-A

##### **Laboração contínua e laboração em regime de quatro equipas, trabalho prestado em dia feriado**

1- O trabalho prestado em dia feriado de encerramento não obrigatório, de acordo com a respectiva escala e horário normal, pelos trabalhadores de turnos em regime de laboração contínua, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou a um acréscimo de 130 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção à empresa.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se o disposto no número 2 da cláusula 31.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar - descanso compensatório) quanto ao descanso compensatório, e o disposto na cláusula 61.<sup>a</sup> (Retribuição por trabalho suplementar), quanto à respectiva retribuição.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1- Considera-se trabalho nocturno, o prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Substituição temporária**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído, desde que a ela corresponda uma alteração da natureza do trabalho a desempenhar pelo trabalhador substituto.

2- Finda a substituição do trabalhador, o substituto regressa à situação anterior à substituição.

3- No caso da substituição se verificar através da celebração de um contrato de trabalho a termo resolutivo, aplica-se as condições previstas na lei.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Serviço de prevenção**

1- A empresa pode constituir equipas de prevenção quando entenda que a sua criação se justifica, em moldes a regulamentar internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

2- Os trabalhadores que estejam inscritos em serviços ou equipas de prevenção, caso estes venham a constituir-se após

a data de entrada em vigor deste contrato, têm direito a uma compensação especial, que a empresa fixará internamente, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

## CAPÍTULO VI

### Transferências e deslocações

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador preste normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial ou armazém a que esteja adstrito.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Transferências de trabalhadores

1- A transferência de que resulte prejuízo para o trabalhador ou que não decorra da mudança total ou parcial do estabelecimento carece sempre de acordo escrito do trabalhador.

2- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Em qualquer dos casos previstos nos números 1 e 2 desta cláusula, a empresa custeará sempre todas as despesas feitas pelo trabalhador e do seu agregado familiar diretamente impostas pela transferência.

4- O ónus da prova sobre os prejuízos decorrentes da transferência cabe sempre à empresa.

5- Em qualquer dos casos previstos nos números 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador pode sempre optar pela rescisão do contrato, com direito à indemnização equivalente aos casos de despedimento com justa causa por sua iniciativa.

6- É vedado à empresa, quando da transferência do trabalhador, diminuir a retribuição que este auferia no seu local de trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- Entende-se por deslocação em serviço a efectuada para prestação de trabalho fora do local habitual onde o trabalhador presta serviço ou quando a natureza da actividade assim o determine, bem como as deslocações por razão de frequência de acções de formação profissional.

2- Será pago como trabalho suplementar o período de tempo gasto pelo trabalhador, por força de deslocação que exceda o período normal de trabalho, obtida a concordância prévia da empresa.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Abonos para transportes

1- É da responsabilidade da empresa o custo das deslocações em serviço, numa das seguintes condições:

a) Fornecendo viatura própria ao trabalhador ou assegurando as despesas do transporte;

b) Utilizando a viatura do trabalhador, desde que este dê o seu acordo.

2- Para os casos em que o trabalhador se desloque colocando a sua viatura ao serviço da empresa terá direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, de uma verba determinada pelo coeficiente 0,29 sobre o preço do litro de gasolina super que vigorar à data da deslocação.

3- Verificando-se com regularidade a situação prevista no número anterior, a empresa obriga-se a fazer um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1- Ao trabalhador que se desloque em serviço no continente será abonada a importância diária de 74,50 € em 2017 e 76 € em 2018, para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Nas deslocações efectuadas para as regiões autónomas ou para o estrangeiro, o trabalhador tem direito a uma importância diária de 108,30 € em 2017 e 110,50 € em 2018, e 194,50 € em 2017 e 198,40 € em 2018, respectivamente, para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3- Ao trabalhador que na sua deslocação profissional não perfaça uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

a) Pela dormida e pequeno-almoço: 44,90 € em 2017 e 45,80 € em 2018;

b) Pelo almoço ou jantar: 19,40 € em 2017 e 19,80 € em 2018.

4- Em casos devidamente justificados, em que as dificuldades de alimentação e alojamento não se compadeçam com as importâncias neste número fixadas, o pagamento dessas despesas será feito contra a apresentação de documentos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Áreas de trabalho

1- A empresa obriga-se a definir, por escrito, se for caso disso, as áreas de trabalho dos trabalhadores em serviço externo permanente.

2- No caso de alteração substancial das áreas de trabalho do trabalhador, a empresa garantirá a esse trabalhador o vencimento base, acrescido do vencimento variável, correspondente à média mensal auferida nos 12 meses anteriores à data da alteração, durante os cinco meses subsequentes à data da referida alteração.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Seguro

1- A empresa deve assegurar aos trabalhadores de vendas, desde que em serviço externo permanente, seguro contra acidentes de trabalho que cubra o período em que o trabalhador deixa o local de trabalho a que está adstrito até ao seu regres-

so, durante as vinte e quatro horas do dia, com exclusão do período correspondente aos dias de descanso semanal, salvo se a deslocação de ida e volta se verificar durante esses dias, com autorização da empresa.

2- Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro ou às regiões autónomas em serviço da empresa, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a 65 335, 00 € em 2017 e 66 641,70 € em 2018.

3- A empresa e o trabalhador que se desloque no continente podem concertar um seguro de acidentes pessoais, por mútuo acordo, quando o trajecto a percorrer pelo trabalhador o justifique.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal.

2- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, excepto para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua para os quais serão os que por escala lhes competirem e para os trabalhadores em regime de 4 equipas para os quais será o domingo e um outro dia que por escala lhes competirem.

3- Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a segunda-feira poderá constituir dia de descanso semanal em vez do sábado, só para os profissionais da manutenção que já tenham este regime, ou para aqueles que sejam admitidos nessas condições.

4- Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de laboração contínua e para os trabalhadores em regime de 4 equipas, os dois dias de descanso semanal podem ser aferidos em termos médios anuais.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios, sem o prejuízo das disposições legais, os dias:

- 1 de Janeiro
- Sexta-Feira Santa
- Domingo de Páscoa
- 25 de Abril
- 1 de Maio
- Corpo de Deus
- 10 de Junho
- 15 de Agosto
- 5 de Outubro
- 1 de Novembro
- 1 de Dezembro
- 8 de Dezembro
- 25 de Dezembro

2- Além dos feriados obrigatórios mencionados no núme-

ro 1 desta cláusula, serão observados os dias de Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal onde se situa o estabelecimento.

3- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e os trabalhadores.

4- O feriado municipal será gozado na Segunda-Feira de Carnaval e será atribuído um dia de dispensa a todos os trabalhadores, respeitante à quadra natalícia, a gozar no dia 24 de Dezembro ou 31 de Dezembro, ou em dia oportuno, consoante o horário de trabalho e o respectivo turno. Esta disposição é válida também para a situação de laboração em regime de quatro equipas.

5- Sempre que o dia 24 coincida com um dia de descanso semanal, o dia de dispensa respeitante à quadra natalícia será gozado no dia útil imediatamente subsequente.

6- Salvo acordo em contrário entre a empresa e os trabalhadores afectos ao regime de laboração contínua, a fábrica encerrará obrigatoriamente nos feriados de 1 de Maio, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa e 25 de Dezembro, podendo ainda a empresa, caso assim o entenda, encerrar, total ou parcialmente, a sua actividade em um ou mais dos feriados mencionados no número 1 desta cláusula. Se a empresa estiver em regime de laboração em 4 equipas a empresa encerrará no feriado de 1 de Janeiro por troca com o Domingo de Páscoa.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Período e época de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo de retribuição normal, um período de férias de 23 dias úteis.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3- No ano da admissão, o trabalhador terá direito a gozar 2 dias úteis de férias, por cada mês completo de trabalho nos termos da lei.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo cabe à empresa marcar as férias, e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito os órgãos representativos dos trabalhadores.

6- A empresa marcará o período de férias para os horários de 4 equipas e laboração contínua, sendo 20 dias compreendidos no período de 1 de Maio e 31 de Outubro, e os restantes marcados em qualquer dia do ano civil, compreendido ou não naquele período.

7- O período de férias será gozado em dias seguidos, ou interpolados, desde que exista um período mínimo de 10 dias úteis seguidos.

8- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar ao serviço da mesma empresa têm direito a gozar as férias simultaneamente.

9- O mapa de férias a elaborar pela entidade patronal, de harmonia com o número 5 desta cláusula, deverá ser afixado nos locais de trabalho até ao dia 31 de Março de cada ano.

10- O período de férias não gozado por motivo de cessação



do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

11- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o seu adiamento, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por outra modalidade de compensação, mesmo com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

1- No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador tem direito a receber, a título de indemnização, o quádruplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de férias para estabelecimentos fabris**

1- Sempre que as conveniências de produção o justificarem, poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime fixado na cláusula 44.<sup>a</sup> deste contrato pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento fabril, até 30 dias, entre 1 de Junho e 30 de Setembro.

2- Ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, a entidade patronal deverá comunicar aos trabalhadores qual o mês ou meses de encerramento, até ao dia 15 de Março do ano a que respeite, quando pretender usar da faculdade prevista no número anterior.

3- Do disposto nos números anteriores nunca poderá resultar a redução do período de férias dos trabalhadores.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Doença ou acidente no período de férias**

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

2- Quando se verificar a situação de interrupção de férias prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia de início da doença, bem como do seu termo.

3- A prova de situação de doença prevista no número anterior desta cláusula poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou atestado médico,

sem prejuízo, neste último caso, da verificação do facto pelo médico indicado pela empresa.

4- No caso de a impossibilidade do gozo de férias se manter até Dezembro desse ano, o trabalhador terá direito a gozar as férias no ano seguinte, nos termos da lei.

5- A marcação das férias terá lugar após o regresso do trabalhador, sendo o período correspondente aos dias não gozados, marcado por acordo, ou na falta deste, pela empresa.

6- Se na data indicada para o início de férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, ou em situação de passagem à reforma, pode naquela data receber o subsídio de férias, se assim o desejar.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Pagamento das férias não gozadas**

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração de férias vencidas mas não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado do ano de cessação do contrato, assim como os subsídios correspondentes a ambas.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o correspondente a oito horas de prestação de trabalho diário.

4- Não será contado, para efeitos do número 2 desta cláusula, o período de tolerância de ponto que for fixado na empresa.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Participação de faltas**

1- Quando um trabalhador estiver impossibilitado, por motivo imprevisto, de comparecer ao serviço deverá avisar a empresa no mais curto espaço de tempo possível, o que pode ser feito através de interposta pessoa e ou pelo telefone, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 52.<sup>a</sup>

2- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de três dias.

3- As faltas referidas na alínea a da cláusula 52.<sup>a</sup> deverão ser participadas com a antecedência mínima de 10 dias.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1.1- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastrós 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 observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências para deslocação a estabelecimento de ensino do responsável pela educação de menor, pelo tempo estritamente necessário e até quatro horas por trimestre, tendo em vista inteirar-se da situação educativa deste;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas (nomeadamente doação de sangue).

2- As faltas dadas ao abrigo das alíneas h) e i) do número anterior deverão ser comunicadas à entidade, através de ofício comprovativo dos respectivos organismos.

3- Nos casos previstos nas restantes alíneas do número 1.1 desta cláusula, a empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4- O não cumprimento do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou quaisquer outras regalias.

2- As faltas justificadas determinam, no entanto, perda de retribuição nos casos previstos nas alíneas h) da cláusula 52.<sup>a</sup>, sem prejuízo do crédito de horas estabelecido neste contrato.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência.

2- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Falte injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

b) Falte injustificadamente com alegação de motivos de justificação comprovadamente falsos.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1- Considera-se que o trabalhador se encontra em situação de impedimento prolongado quando, por motivo que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente de trabalho, o impedimento se prolongue por mais de 120 dias.

2- Encontrando-se o trabalhador em situação de impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Poderão ser concedidas licenças sem retribuição por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta como antiguidade do trabalhador para os efeitos dela derivados.

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

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1- Só se considera retribuição tudo aquilo a que, nos termos deste contrato e 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 por este contrato são asseguradas as remunerações certas mínimas mas constantes do anexo IV.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Retribuição horária

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

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

Em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador

está obrigado.

2- O cálculo da retribuição normal/dia (RD) é obtido pela seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Tempo e prazo de pagamento**

1- O pagamento da retribuição de cada trabalhador deverá ser efetuado até ao dia 25 de cada mês.

2- No ato do pagamento da retribuição mensal, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um documento do qual conste: a identificação da empresa e o nome completo do trabalhador, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

3- O pagamento será feito via transferência bancária.

4- O pagamento será sempre feito ao mês qualquer que seja o regime e categoria do trabalhador.

Cláusulas 60.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho por turnos**

1- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de dois turnos rotativos e/ou sobrepostos: 118,50 € em 2017 e 120,90 € em 2018.

b) Regime de três turnos rotativos de segunda a sábado: 194,40 € em 2017 e 198,30 € em 2018.

c) Regime de laboração contínua e de laboração em 4 equipas: 381,20 € em 2017 e 388,90 € em 2018.

2- Os valores do subsídio de turno já incluem o subsídio de trabalho nocturno, devendo, todavia, este prevalecer se a sua aplicação se revelar mais favorável ao trabalhador.

3- O pagamento do subsídio de turno está condicionado à prestação efectiva do trabalho com base em regime de turnos, mantendo, todavia, o trabalhador o direito a recebê-lo em caso de férias, Natal, paragem técnica da laboração por determinação da empresa, faltas justificadas nos termos da cláusula 53.<sup>a</sup> (Consequências das faltas justificadas), doença profissional, acidente de trabalho ou exercício de funções sindicais.

4- O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de prestação de assistência inadiável ao agregado familiar ou doença quando a empresa, através do seu representante, considere não existir fundamento para as justificações apresentadas pelo trabalhador.

5- O trabalhador por turnos que se haja candidatado a posto de trabalho em regime de turnos e seja designado para o desempenho do lugar vago cuja aprendizagem só possa ser feita em regime de horário normal e que, para esse efeito, ingresse neste regime, manterá o direito a receber o subsídio de turno durante o período de aprendizagem.

6- O trabalhador por turnos que, por iniciativa da empresa, seja designado para frequentar, fora da empresa, estágio profissional ou curso de aperfeiçoamento profissional manterá durante esse período direito ao respetivo subsídio.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Retribuição por trabalho suplementar**

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado é retribuído com um acréscimo de 100 % sobre o valor da retribuição horária.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho nocturno**

1- O trabalho nocturno é retribuído com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

2- O trabalho suplementar nocturno é retribuído pela acumulação do valor do trabalho nocturno previsto no número anterior, com a percentagem prevista na cláusula 61.<sup>a</sup> (Retribuição do trabalho suplementar) para pagamento das horas suplementares.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Aos trabalhadores são devidas diuturnidades sobre o vencimento base, calculadas nos termos dos números seguintes.

2- Para os trabalhadores que ainda não receberam qualquer diuturnidade ou para os que estejam ao serviço da empresa após 1 de Janeiro de 2017, o vencimento da 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> diuturnidades vencem-se no início do mês em que se perfaçam três, seis ou nove anos de serviço efectivo, respectivamente.

3- O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da proteção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efectiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, como tempo de serviço efectivo.

4- Em nenhum caso pode um trabalhador receber mais de cinco diuturnidades, incluindo-se na contagem as já vencidas na data da entrada em vigor deste contrato.

5- O valor da 1.<sup>a</sup> e da 2.<sup>a</sup> diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	2017	2018
01 a 03	62,50 €	63,80 €
04	51,40 €	52,50 €
05	45,70 €	46,70 €
06	40,50 €	41,40 €
07 e seguintes	37,20 €	38,00 €

6- A terceira diuturnidade será de 36,80 € e 37,60 € em 2017 e 2018 respectivamente para todos os trabalhadores.

7- A 4.<sup>a</sup> diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento

da 3.<sup>a</sup> diuturnidade e será de 40,70 € e 41,60 €, em 2017 e 2018, para todos os trabalhadores.

8- A 5.<sup>a</sup> e última diuturnidade vence-se dois anos após o pagamento da 4.<sup>a</sup> diuturnidade e será de 40,70 € e 41,60 €, em 2017 e 2018, para todos os trabalhadores.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

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

2- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

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

3- Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do número anterior, considera-se como mês completo, qualquer fracção igual ou superior a 10 dias úteis.

4- O subsídio de Natal é devido por inteiro ao trabalhador que se encontre em situação de acidente, doença profissional ou licença parental, mesmo quando em situação de impedimento prolongado.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

1- A empresa pagará a todos os trabalhadores até 15 dias antes do início de férias, um subsídio em dinheiro, igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

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

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 97,50 € em 2017 e 99,50 € em 2018, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, os trabalhadores substitutos terão direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Prémio de assiduidade**

1- O trabalhador classificado entre os graus 5 e 15 inclusive, da tabela de enquadramento constante do anexo III deste contrato, tem direito a um prémio anual de assiduidade, correspondente ao valor da retribuição de oito dias de trabalho, que será pago em Janeiro do ano seguinte, salvo se houver rescisão do contrato, caso em que será pago o valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2- As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas b), c), d) e e) do número 1 da cláusula 52.<sup>a</sup> não serão consideradas para os efeitos de dedução do prémio estipulado, a não ser quando no seu conjunto ultrapassarem os 30 dias anuais.

3- As faltas dadas pelo trabalhador ao abrigo das alíneas a), e), nos casos de licença parental ou acidente de trabalho, e h), do número 1 da cláusula 52.<sup>a</sup> não serão consideradas em quaisquer circunstâncias para efeitos de dedução do prémio estipulado.

4- As faltas seguidas, motivadas por acidente de trabalho, que dêem origem a um período de baixa que exceda 60 dias ou que produzam qualquer tipo de incapacidade permanente para o trabalhador, não serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no número 1 desta cláusula.

5- As faltas dadas ao abrigo das alíneas f) e g) da cláusula 52.<sup>a</sup> e as autorizadas pela empresa serão consideradas para efeitos de desconto e de dedução do prémio estipulado no número 1 desta cláusula.

6- As faltas que forem dadas pelo trabalhador dentro do limite de oito dias de trabalho anuais carecem sempre de autorização prévia do superior hierárquico do trabalhador e não poderão ser utilizadas em antecipação ou prolongamento do período de férias ou licença sem retribuição.

7- O trabalhador terá direito ao prémio estipulado no número 1 desta cláusula no seu valor integral, caso não utilize, nas condições fixadas, os oito dias de faltas anuais, ou terá direito ao valor proporcional caso utilize parcialmente, nas condições fixadas, as faltas anuais indicadas.

8- O trabalhador sujeito a regime de turnos tem direito ao prémio de assiduidade fixado nos termos desta cláusula, acrescido da percentagem de 30 %.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Prémio de antiguidade**

1- O trabalhador que complete 15, 25, 35, 40 e 45 anos de serviço, tem direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade do seguinte valor líquido para os anos de 2017 e 2018:

Antiguidade	2017 e 2018
15 anos	450,00
25 anos	600,00
35 anos	880,00
40 anos	1 200,00
45 anos	1 450,00

**CAPÍTULO IX**

**Regime disciplinar**

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

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



neste AE e no regulamento interno da empresa.

2- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos pelo número 1.

3- Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres consignados neste contrato ou na lei.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Procedimento e prescrição

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da sua retribuição.

4- O trabalhador dispõe de um prazo de 5 dias úteis para deduzir por escrito a sua defesa e/ou apresentar testemunhas, que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

5- A empresa apresentará cópia integral do processo aos representantes dos trabalhadores, cuja análise e intervenção, será realizada de acordo com o previsto na lei.

6- A empresa proferirá a sua decisão, recebidos os pareceres dos órgãos representativos dos trabalhadores oficiais ou decorrido o prazo para o efeito, num período de 30 dias.

7- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

8- A empresa manterá devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a verificar-se o cumprimento dos pontos anteriores.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Sanção disciplinar

1- No exercício do poder disciplinar, a empresa pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão.
- b) Repreensão registada e comunicada ao trabalhador por escrito.
- c) Sanção pecuniária.
- d) Perda de dias de férias.
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e da antiguidade.
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- No exercício do poder disciplinar, serão respeitados os limites definidos pela lei para as respectivas sanções disciplinares.

3- Para efeitos de graduação da sanção disciplinar, será atendida a natureza e a gravidade da infracção, o grau de culpa, o comportamento do trabalhador, a sua personalidade e as condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, a prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho aplica-se de acordo com as disposições constantes na lei e no disposto nas cláusulas seguintes deste capítulo.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

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

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

- a) Caducidade.
- b) Revogação por acordo das partes.
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador.
- d) Despedimento colectivo.
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho.
- f) Despedimento por inadaptação.
- g) Revogação pelo trabalhador.
- h) Denúncia por iniciativa do trabalhador.
- i) Rescisão por qualquer uma das partes durante o período experimental.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Certificado

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, de onde conste as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1- O trabalhador tem direito a denunciar o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo resolutivo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis me-

ses, ou 15 dias, se for de duração inferior.

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Disposições complementares

1- Em todo o omissis observar-se-ão as disposições constantes da lei.

2- Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

## CAPÍTULO XI

### Parentalidade

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Protecção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de protecção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com o comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

3- A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
  - b) Licença por interrupção de gravidez;
  - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
  - d) Licença por adopção;
  - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
  - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
  - g) Dispensa para consulta pré-natal;
  - h) Dispensa para avaliação para adopção;
  - i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
  - j) Faltas para assistência a filho;
  - k) Faltas para assistência a neto;
  - l) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
  - m) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - n) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - o) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
  - p) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
  - q) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.
- 4- Os direitos previstos no número anterior apenas se apli-

cam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes à protecção durante a amamentação.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Modalidades da licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado entre a empresa e a trabalhadora, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das mo-

dalidades;

- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Protecção no despedimento até um ano após o parto**

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuídos.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3- Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições definidas na legislação em vigor, caso o trabalhador não optar pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO XII

**Segurança Social e benefícios complementares**

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Direitos dos trabalhadores estudantes**

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3- O regime de trabalhador estudante aplica-se de acordo com as disposições constantes na lei.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Seguro complementar da Segurança Social**

1- A empresa, sem prejuízo dos regimes já existentes, deverá criar ou reforçar e uniformizar, na medida do possível, os benefícios assegurados pelas instituições da Segurança Social, em termos a concertar com as entidades representativas dos trabalhadores no seu âmbito.

2- Os benefícios referidos no número anterior abrangerão

as pensões de reforma por invalidez ou velhice, o subsídio por morte e as indemnizações a atribuir em virtude de doença profissional ou acidente de trabalho, podendo ainda incluir o pagamento do abono de família através da empresa.

3- Se no decurso da vigência deste contrato forem reforçados os direitos e garantias dos trabalhadores nesta matéria, pela entrada em vigor da lei mais favorável, ela será imediatamente aplicada.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Serviços Sociais**

1- A empresa coloca à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para que todos os trabalhadores ao seu serviço possam tomar as suas refeições.

2- As refeições a fornecer pela empresa são constituídas por bebida, pão, sopa, um prato (peixe, carne ou dieta), sobremesa (doce ou fruta) e bebida.

3- As condições de pagamento das refeições constarão de regulamento interno, a ajustar por acordo entre os órgãos representativos dos trabalhadores e a empresa.

4- O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, é de 10,80 € em 2017 e 11,10 € em 2018.

5- Em caso de encerramento temporário do refeitório em período normal de trabalho e enquanto estiver impossibilitada de fornecer a refeição aos trabalhadores, a empresa ajustará com os seus órgãos representativos o valor correspondente ao pagamento da mesma.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Subsídio escolar**

1- A empresa contribuirá para as despesas com a aquisição dos livros escolares dos filhos dos seus trabalhadores e dos seus trabalhadores estudantes, desde que seja apresentada anualmente, uma evidência relativa ao aproveitamento escolar do beneficiário.

2- Os montantes a atribuir nos anos escolares 2017-2018 e 2018-2019 são os seguintes:

Ano escolar	2017	2018
1.º ciclo	30,00 €	30,60 €
2.º ciclo	72,50 €	74,00 €
3.º ciclo	141,80 €	144,70 €
Ensino secundário	217,50 €	221,90 €
Ensino universitário	644,40 €	657,30 €

CAPÍTULO XIII

**Promoção da segurança, prevenção e saúde no trabalho**

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Princípios gerais**

1- A empresa assegurará as condições mais adequadas em

matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho são eleitos e actuam de acordo com os termos previstos na lei.

4- Os trabalhadores ficam obrigados ao cumprimento das prescrições de segurança, prevenção e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### **Fiscalização**

1- Na fiscalização dos estabelecimentos industriais abrangidos, para os efeitos regulados no presente capítulo, bem como na aplicação de penalidades, observar-se-ão as normas estabelecidas na lei.

2- A comissão de trabalhadores e os sindicatos têm o direito de apresentar à empresa ou à entidade fiscalizadora todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### **Riscos especiais**

1- Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização, armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes, bases ou alcalis fortes e solventes.

2- Os produtos referidos no número anterior terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos e devendo ainda instruir o pessoal encarregado da sua manipulação acerca dos riscos específicos e medidas de segurança a respeitar.

3- A empresa fornecerá um litro de leite por dia aos trabalhadores que estejam em contacto com produtos tóxicos nas respectivas secções.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### **Prevenção e serviço de saúde e medicina no trabalho**

1- A empresa assegurará, directa ou por serviço externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a promoção da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas no seu trabalho.

3- As empresas deverão assegurar exames médicos adequados para a admissão de pessoal, afastando os trabalhadores atingidos por afecções das vias cutâneas, respiratórias, sanguíneas ou urinárias, bem como exames periódicos para pesquisa de quaisquer indícios de lesões.

4- Na medida das suas possibilidades, providenciarão as empresas pela formação de pessoal com o curso de primeiros socorros, visando os cuidados específicos no que respeita aos riscos profissionais.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

#### **Manual de saúde, prevenção e segurança**

1- O manual de saúde e segurança no trabalho é definido pela empresa, tendo em conta os termos previstos na lei, bem como as recomendações dos representantes dos trabalhadores nestas matérias.

2- O conteúdo do manual será objecto de formação e informação obrigatória para todos os trabalhadores, devendo a empresa disponibilizar o seu conteúdo na admissão de novos trabalhadores.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### **Equipamento de protecção individual**

1- A empresa fornecerá equipamentos de protecção individual, de acordo com os termos da legislação bem como com o regulamento interno de saúde e segurança, e que conforme os casos, pode incluir fatos de trabalho, capacete, luvas, auriculares, óculos de protecção, cintos de segurança, máscaras, sapatos com biqueira de aço, arnês, assegurando as despesas de conservação inerentes ao uso normal dos mesmos.

2- Os trabalhadores que não utilizem os equipamentos de protecção individual fornecidos pela empresa, nas situações em que os mesmos são obrigatórios estão sujeitos a medidas disciplinares.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### **Legislação aplicável**

As matérias relacionadas com a saúde e segurança no trabalho são regulamentadas pela legislação específica aplicável, pelas normas do presente AE e pelo disposto no manual de saúde e segurança da empresa.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Disposições finais e transitórias**

Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### **Manutenção de regalias**

1- Em tudo quanto no presente contrato se não previna, regularão as disposições legais aplicáveis.

2- Mantêm-se as regalias de carácter geral e permanente em tudo quanto não seja regulado de forma diferente neste contrato.

3- Da aplicação do presente acordo não pode resultar diminuição de categoria profissional ou da retribuição ao tra-



balhador.

4- As partes contratantes reconhecem expressamente este AE como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-na revogada e por este integralmente substituída.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato serão obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, de acordo com o disposto no anexo I, no prazo de 30 dias a contar da sua entrada em vigor.

2- Nos casos em que, por virtude da entrada em vigor do presente acordo, seja alterada a classificação dos trabalhadores, esta só se tornará definitiva se, até 15 dias após a comunicação aos interessados, estes não reclamarem dela.

3- Se houver reclamação, esta será objeto de resolução pela administração, sob proposta da comissão prevista na cláusula 95.<sup>a</sup> do presente contrato.

4- As reclassificações efetuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos a partir da data da entrada em vigor do presente contrato.

5- Da decisão proferida no número 3 o trabalhador pode recorrer para as entidades competentes.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Comissão de reclassificações

1- A comissão a que se refere o número 3 da cláusula anterior deste contrato será composta por quatro elementos, sendo dois representantes da entidade patronal e os outros dois indicados pela comissão sindical.

2- A comissão de reclassificações dissolver-se-á 60 dias após a entrada em vigor deste contrato.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, a qual incluirá três representantes da empresa e três representantes dos sindicatos.

2- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar o presente contrato;
- b) Criar profissões e categorias profissionais nos termos do anexo I;
- c) Pronunciar-se sobre reclassificação de trabalhadores de harmonia com o disposto no presente contrato;
- d) Deliberar sobre o seu regulamento interno e a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio de paridade.

3- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes, a enviar com a antecedência mínima de oito dias, ou, nos casos urgentes, de três dias, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte e as decisões são tomadas por maioria simples.

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

6- Qualquer dos membros da comissão paritária pode fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante e podem fazer-se assessorar por técnicos, sem direito a voto.

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

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Conciliação, mediação e arbitragem

1- As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente AE pelo recurso à conciliação ou mediação.

2- Não encontrando resolução para os eventuais conflitos pelas vias previstas no número anterior, as partes contratantes desde já se comprometem a submetê-los a arbitragem, nos termos da lei aplicável.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Profissionais de economia

1- Definição genérica da função de economista de empresa:

1.1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros variáveis socio-económicos a nível sectorial e global;

1.2- Estudar o reflexo na economia da empresa do comportamento das variáveis macro e microeconómicas;

1.3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objectivos, de estratégias e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

1.4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazo;

1.5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de acções tendentes à consecução dos objectivos de carácter estratégico e operacional;

1.6- Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas, no âmbito das suas grandes funções, para a prossecução dos objectivos definidos;

1.7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

1.8- Elaborar modelos matemáticos de gestão;

1.9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

1.10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa, aos diferentes graus e áreas de decisão.

2- Consideram-se funções deste grupo profissional as seguintes:

- Análise da conjuntura económica;
- Análise económica sectorial;
- Recolha, análise e interpretação de dados económicos e estatísticos;
- Planeamento estratégico;
- Planeamento operacional;
- Controlo dos planos;
- Organização e métodos de gestão;
- Estudo de estruturas organizacionais;
- Concepção, implantação e consolidação de sistemas de informação para a gestão da empresa;
- Organização e gestão administrativa;
- Organização e gestão de contabilidade;
- Controlo de gestão e análise de custos; auditoria;
- Estudo e promoção de mercados;
- Estudo de reconversão de actividades;
- Estudo de projectos, investimentos e desinvestimentos;
- Estudo dos mercados dos factores produtivos;
- Avaliação de empresas;
- Estabelecimento de políticas financeiras;
- Estudo e selecção das fontes e aplicação dos recursos financeiros;
- Controlo da rentabilidade dos meios financeiros;
- Gestão dos aspectos fiscais, aduaneiros e de seguros da empresa;
- Desenvolvimento da gestão nas áreas comercial, de aprovisionamento e stocks, pessoal, etc.

### 3- Enquadramento das várias categorias profissionais:

#### 3.1- Consideram-se seis graus para esta categoria.

3.2- O período experimental vence pelo grau em que for admitido e conta como tempo da permanência naqueles graus.

3.3- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um grau mencionado, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

3.4- É suficiente que o profissional economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

#### 4.1- Graus 1 e 2 - Descrição geral de funções:

a) O profissional de economia no grau 1 não supervisa outros trabalhadores;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projectos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

d) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo com alguma frequência questões que não são de rotina;

e) Toma decisões de responsabilidade com alguma frequência, tendo um impacto decisivo; algumas destas decisões são da sua exclusiva responsabilidade e não estão sujeitas a aprovação superior.

#### 4.2- Grau 3 - Descrição geral de funções:

a) Supervisa directamente um complexo de actividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo

e algumas interligações com a planificação a médio prazo;

b) Os contactos mantidos dentro e fora da empresa são frequentes, por vezes complexos, e exigindo conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

c) As decisões a tomar são complexas e baseiam-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados, como também na sua capacidade pessoal de apreciação e conhecimentos profundos sobre os problemas a tratar;

d) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos da sua capacidade.

#### 4.3- Grau 4 - Descrição geral de funções:

a) Supervisa normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhadores especializados e actividades complexas e heterogéneas, envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;

b) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de ampla autonomia quanto à planificação e distribuição dos trabalhos e quanto à avaliação final destes;

c) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e exterior, os quais exigem capacidade de coordenação, persuasão e negociação, dela dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussão destas, em problemas complexos, envolvendo apreciação subjectiva de situações frequentemente não qualificáveis e com forte incidência a curto ou médio prazo na vida da empresa;

e) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

#### 4.4- Grau 5 - Descrição geral de funções:

a) Pode supervisionar directamente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores e coordenar ainda o trabalho de outros, exigindo-se, normalmente, uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre tarefas;

b) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma activa nas políticas e orientações gerais seguidas pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que directamente estão à sua responsabilidade;

c) As decisões a tomar exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, nem sempre facilmente detectáveis. Aquelas podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

#### 4.5- Grau 6 - Descrição geral de funções:

a) Supervisa globalmente a planificação estratégica e operacional da empresa, define políticas gerais, coordena globalmente a sua execução e controla a cabal execução dos planos globais aprovados, assumindo a responsabilidade última pelo seu bom andamento;

b) Mantém amplos, frequentes e complexos contactos a todos os níveis, tanto de âmbito interno como em relação ao exterior da empresa;

c) As decisões a tomar são complexas e envolvem normalmente opções fundamentais de carácter estratégico; acompanha e participa, eventualmente, na tomada de decisões de curto prazo consideradas mais relevantes para o normal

funcionamento e desenvolvimento da empresa; aprova globalmente os diferentes planos elaborados para cada um dos grandes sectores em que está estruturada a empresa.

#### Profissionais de engenharia

##### 1- Definição genérica da função de engenharia na empresa:

São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

3- Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia que exerçam funções comerciais, administrativas ou técnicas, licenciados em engenharia, farmácia e ciências, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários e os oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

##### 4- Categorias profissionais:

4.1- Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será dobrado em dois (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o grau 1-B seguindo-se ao grau 1-A;

4.2- Os mestres ou licenciados pré-bolonha em engenharia não poderão ser admitidos no grau 1-A. Os bacharéis ou os licenciados pós bolonha em engenharia poderão ser admitidos nos graus 1-A e 1-B;

4.3- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

4.4- É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

##### 5- Definição de funções:

###### 5.1- Graus 1-A e 1-B - Descrição geral de funções:

a) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projectos ou cálculos sobre a orientação e controlo de um profissional de engenharia);

b) Executa a aplicação de técnicas fabris e de processos;

c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações estimativas sob a orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e decisão dos resultados;

g) Não tem funções de chefia mas pode ter funções de coordenação de outros trabalhadores que não sejam profissionais de engenharia.

###### 4.2- Grau 2 - Descrição geral de funções:

a) Assistência a engenheiros mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante podendo receber o encargo para execução de tarefas parcelares simples e individuais mensais ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do

que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Deverá actuar em funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais, de engenharia de um grau superior.

###### 4.3- Grau 3 - Descrição geral de funções:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em particular, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

###### 4.4- Grau 4 - Descrição geral de funções:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;

c) Recomendações geralmente revista quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outros título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para

trabalho científico ou técnico sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto a precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desse trabalho;

g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

#### 4.5- Grau 5 - Descrição geral de funções:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica; ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico ou autónomo;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revista quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

#### 4.6- Grau 6 - Descrição geral de funções:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnica de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu cargo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e toma decisões na escolha, disciplina e remunerações do pessoal.

Trabalhadores açucareiros

*Encarregado geral* - É o trabalhador que dirige, controla

e coordena os mestres de fabricação ou chefe de turno, contramestres e encarregados, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de fabrico que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores a seu cargo em que superintende visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores hierárquicos de todas as informações recebidas.

*Chefe de turno* - É o trabalhador que tem a seu cargo, durante o respectivo turno, os sectores de produção, desde a alimentação, de rama até à entrada do açúcar em armazém, pronto, para a expedição. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização na técnica da fabricação, devendo ser capaz de as executar e fazer executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade da empresa, de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos programas de fabricação, em quantidade e qualidade, pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal, bem como pelo registo e comunicação das anomalias detectadas, que esteja ou não na sua dependência, e respectiva resolução.

*Encarregado geral de armazéns* - É o trabalhador responsável pela recepção, armazenagem e controlo dos produtos acabados, matérias-primas e subsidiárias, fiscalizando e orientando a correcta execução dessas tarefas pelos encarregados e fiéis de armazém sob sua autoridade, para o que, recebe os elementos de fabrico que deram entrada e regista toda a movimentação verificada nos armazéns que supervisiona, sendo também responsável pela manutenção de limpeza, segurança e higiene nos armazéns da empresa.

*Encarregado* - É o trabalhador que tem a seu cargo um sector fabril, por cuja gestão é responsável sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. O desempenho das suas funções exige uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector de acordo com as instruções recebidas dos seus superiores hierárquicos. Responde pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

*Técnico de sala de controlo* - É o trabalhador que tem a seu cargo a sala de controlo da fabricação provida de comandos, registos e indicadores e alarmes que vigia e sobre os quais actua de acordo com dados recebidos do laboratório e as instruções do seu chefe hierárquico directo. Regista em mapas as leituras dos aparelhos indicadores das condições nas várias fases do processo. O desempenho das suas funções exige, um conhecimento completo da instalação fabril e do seu funcionamento, assim como do equipamento eléctrico e electrónico que irá comandar. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

*Contramestre* - É o trabalhador que coadjuva o chefe de turno em todas as funções que lhe estão atribuídas, substi-



tuindo-o em todos os seus impedimentos ou ausências ao serviço. É responsável, sob a orientação do respectivo chefe de linha hierárquica directa, pela utilização dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

*Supervisor* - É o trabalhador que tem a seu encargo, em horário normal ou durante o respectivo turno, um sector fabril, que chefia sob orientação directa dos seus superiores hierárquicos na linha directa. No desempenho das suas funções tem de demonstrar uma elevada especialização, devendo ser capaz de as executar todas com o máximo rigor desejado para o sector fabril. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina, segurança e higiene do seu pessoal.

*Oficial principal* - É o trabalhador que no desempenho das suas funções revela uma elevada especialização nas técnicas do seu sector, devendo ser capaz de as executar todas com a perícia necessária para a boa rentabilidade do sector fabril. Poderá ser responsável por um número restrito de trabalhadores e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição, pela disciplina e higiene do pessoal.

*Fiel de armazém de 1.ª* - É o trabalhador que tem a seu cargo em horário normal ou ao respectivo turno, qualquer dos armazéns de matérias-primas, produtos adicionais, materiais de embalagem ou produto acabado. Regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pela existência. É orientado pelo respectivo chefe na linha hierárquica directa.

*Cozedor* - É o trabalhador executante das operações relacionadas com a cristalização (granulado, recuperação e refinado corrente), que incluem a recepção de xaropes ou licores prontos a cristalizar (tachos de vácuo), do equipamento auxiliar e dos recipientes de massa. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e o centrifugador. É responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda, pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

*Coordenador* - É o trabalhador que desempenha todas as seguintes tarefas: preparação e programação do serviço segundo orientação recebida; separação da gestão de stocks das mais diversas matérias em curso; recolha de elementos sobre matérias em curso necessárias à contabilidade industrial; elaboração de registos de produção, consumos e rendimentos (em mapas ou em gráficos); preparação de outros elementos a fornecer mensalmente à contabilidade industrial; ligação com a secção do pessoal (assiduidade, substituições por doença, etc.); apoio a eventuais estudos da direcção industrial.

*Operador geral de processo* - É o trabalhador executante e vigilante de operações relacionadas com a centrifugação ou filtração ou produção de açúcar areado amarelo. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o técnico da sala de controlo e outros operadores, conforme os casos. É responsável pela utilização correcta e em segurança do equipamento que comanda, dentro das directrizes que lhe forem dadas, e pelo estado de higiene e limpeza do seu sector. É também responsável por manter e otimizar os parâmetros de processo adstritos à sua função

de forma a produzir eficientemente açúcares, xaropes e licores com o máximo de qualidade.

*Operador geral de embalagem* - É o trabalhador que conduz correctamente e em segurança as linhas de embalagem de açúcar granulado branco ou açúcar areado amarelo, dentro das directrizes que lhe forem dadas. É responsável pela alimentação dos diversos materiais às máquinas. Cumpre com todas as rotinas estabelecidas para a linha de embalagem, actuando em conformidade sempre que tiver necessidade de corrigir problemas que possam surgir, reportando ao seu superior hierárquico. Responde também perante o seu superior pela qualidade da embalagem, nomeadamente em relação ao aspecto geral, forma, impressão, colagem, soldaduras, peso, envoltimentos e paletização. Sempre que solicitado paletiza manualmente ou acondiciona o produto paletizado no armazém. Actua sob a orientação do seu superior hierárquico e em estreita colaboração com o mecânico afinador e outros operadores.

*Fiel de armazém de 2.ª* - É o trabalhador que tem a seu cargo uma parte de um armazém sob a chefia directa do respectivo responsável ou a totalidade de um armazém de menor movimento em relação a outros do mesmo tipo dentro da empresa, ou coadjuva o fiel de 1.ª em todas as suas tarefas, podendo substituí-lo temporariamente.

*Fiel de balança* - É o trabalhador que tem a seu cargo a pesagem dos veículos que entrem ou saiam das instalações fabris, transportando mercadorias, com vista ao controlo de entradas e saídas, e elabora relações quantitativas e qualitativas das mercadorias entradas ou saídas para posterior controlo contabilístico.

*Chefe de ensaque* - É o trabalhador que conduz e vigia as secções de ensaque de refinado corrente e açúcar granulado, coordenando e registando dentro do seu horário de trabalho toda a movimentação respeitante a esses sectores, sendo responsável pelo controlo das balanças de ensaque, devendo alertar o seu superior hierárquico sempre que se verifique alguma anomalia nos produtos, sacos, embalagens e equipamentos sob a sua responsabilidade, e pelo estado de higiene e limpeza dos seus sectores.

*Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte* - É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, pás mecânicas, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda a sua limpeza.

*Operador de 1.ª* - É o trabalhador que conduz e vigia operações tecnológicas, que lhe exigem uma participação activa e um grau de especialização média, ou outras que lhe forem fixadas superiormente. Actua sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento assim como pelo estado de higiene e limpeza do seu sector.

*Operador de empilhadores e similares* - É o trabalhador que conduz pás mecânicas, empilhadores ou máquinas similares para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais, fazendo as tarefas

inerentes à necessária identificação dos materiais. Actua sobre a orientação de superior, sendo responsável pela utilização correcta do equipamento que comanda e da sua limpeza.

*Operador de 2.ª* - É o trabalhador que conduz e opera em segurança máquinas simples, incluindo empilhadores, quando tal for necessário ao desempenho da suas funções; exerce funções de vigilância de equipamento, procede a cargas, descargas, limpezas e transportes ou coadjuva outros profissionais em funções especializadas, dentro das directrizes que lhe forem dadas. Actua sob a orientação de superior, sendo responsável pela actualização correcta do equipamento que opera e pela sua limpeza.

*Auxiliar de limpeza* - É o trabalhador que executa tarefas relativas a limpezas e lavagem, utilizando, quando necessário, máquinas adequadas a estas operações, pela condução das quais é responsável dentro das directrizes que lhe forem dadas pelo seu chefe na linha hierárquica directa. É responsável pelo estado de higiene e limpeza do sector onde exercer a sua actividade.

#### Trabalhadores electricistas

*Encarregado* - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparações e montagens, em quantidade e qualidade, e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

*Técnico de electrónica* - É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos electrónicos em fábricas, oficinas ou nos locais de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes electrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas; dispõe e liga cabos através de soldadura ou terminais, detecta os defeitos usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, válvulas e vibradores; procede às reparações e calibragem necessárias aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamentos electrónicos e ser designado em conformidade. Pode orientar e chefiar, no seu serviço, um grupo restrito de profissionais.

*Subencarregado* - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que executa e é responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências, dirigindo os trabalhos de um grupo de profissionais electricistas.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência directa dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta um grupo de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

*Oficial principal* - É o trabalhador de maior nível de es-

pecialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais. Pode, quando necessário, substituir os seus superiores hierárquicos no caso de impedimento ou ausência destes.

*Oficial* - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

*Ajudante* - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Aprendiz* - É o trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos profissionais acima referidos, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### Trabalhadores de escritório

*Director de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Chefe de departamento, de serviços ou de divisão* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. A classificação nestas funções depende do âmbito da chefia exercida.

*Técnico administrativo principal qualificado* - É o trabalhador que na área administrativa executa funções de nível complexo, relacionadas com a sua actividade; desenvolve e executa tarefas de maior qualificação e responsabilidade, tendo em conta a consecução dos objectivos determinados pela hierarquia; prepara e elabora documentos de suporte para decisão superior e mantém contactos com outros departamentos e entidades exteriores à empresa; aplica conhecimentos resultantes da sua experiência da profissão, recorrendo, nomeadamente, à utilização de meios tecnológicos adequados; pode coordenar as actividades de profissionais de nível de qualificação inferior.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e

controla, o trabalho de um grupo de profissionais.

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

**Tesoureiro** - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe são confiados; verifica as diversas caixa 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 os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

**Técnico administrativo principal** - É o trabalhador que possui elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, ocupando-se da organização das tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Elaborar a definição dos seus programas de trabalho dentro da sua área de actividade, de acordo com as directrizes recebidas, garantindo a sua correcta implementação. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

**Subchefe de secção/escriturário principal** - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisão correntes ou que, executando as tarefas atrás descritas, coordena o trabalho de escriturários, sendo neste caso designado por subchefe de secção, colaborando directamente com o chefe de secção e substituindo-o nos seus impedimentos.

**Secretário de administração ou de direcção** - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou da direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões

de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras. A classificação nestas categorias depende do órgão perante quem elas se efectivem.

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

**Técnico administrativo** - É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e planifica meios técnicos de actuação numa área especializada e elabora procedimentos ocasionais.

**Escriturário** - Executa várias tarefas, que variam, consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos.

**Estagiário** - É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhado, sob as ordens e responsabilidade de um escriturário, algumas das tarefas que caracterizam a função de escriturário.

#### Trabalhadores fogueiros

**Encarregado** - É o trabalhador que dirige, coordena e controla os serviços da central de vapor, incluindo toda a rede de vapor existente na mesma, sob a orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa. É responsável pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

**Foguetiro-chefe** - É o trabalhador que no respectivo turno, e sem prejuízo da execução das funções que lhe competem como foguetiro, é responsável pela utilização correcta dos meios humanos, pela orientação e controlo do serviço na central de vapor e pela disciplina, higiene e segurança do seu pessoal.

**Foguetiro** - É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de foguetiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a conservação e

manutenção dos geradores de vapor, auxiliares e acessórios da central de vapor. Pode ser igualmente responsável pela operação nas estações de recepção e preparação de combustíveis e dos sistemas de tratamento de água de alimentação dos geradores.

*Fogoeiro de 1.<sup>a</sup>* (operador de turboalternador e seus auxiliares) - É o trabalhador que conduz turbinas de vapor destinadas e accionar geradores de energia eléctrica e auxiliares, tendo a seu cargo a manutenção e conservação das mesmas e reparações inerentes quando necessário.

#### Trabalhadores metalúrgicos

*Encarregado geral da conservação e manutenção* - É o trabalhador que, no serviço de conservação e manutenção da empresa, dirige, controla e coordena, sob a orientação dos seus superiores hierárquicos, os encarregados e subencarregados das respectivas oficinas, sendo responsável pelo cumprimento dos programas de manutenção que lhe são indicados pelos seus superiores hierárquicos, pela correcta utilização de todo o equipamento a seu cargo, pela disciplina, segurança e higiene dos sectores em que superintende, visando a obtenção do melhor rendimento. Deve dar conhecimento aos seus superiores, hierárquicos de todas as informações recebidas.

*Encarregado* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla directamente o subencarregado, chefes ou outros trabalhadores. É responsável, sob orientação do respectivo chefe na linha hierárquica directa, pelo cumprimento dos planos de manutenção, reparação e construção em quantidade e qualidade e pela utilização correcta dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

*Subencarregado* - É o trabalhador que substitui o encarregado nos seus impedimentos e o coadjuva directamente executando ou não trabalhos da sua especialidade orientando directamente pelos seus superiores hierárquicos e dirigindo grupos de trabalhadores da sua profissão ou outros.

*Técnico metalúrgico* - É o trabalhador com o mais alto nível de especialização na sua profissão e que, na dependência dos seus superiores hierárquicos, pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

*Oficial principal metalúrgico* - É o trabalhador com alto nível de especialização na sua profissão e que na dependência, dos seus superiores hierárquicos pode orientar um grupo restrito de profissionais da sua profissão.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador que, executando ou não funções desta profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo constituído no máximo por cinco profissionais, podendo orientar, simultaneamente, trabalhadores que exerçam profissões com qualificação técnica ou prática inferiores às da sua.

*Chefe de armazém* - É o trabalhador que tem a seu cargo o armazém de peças de reserva e materiais de consumo corrente, exigindo-se-lhe um conhecimento aprofundado das características e especificações desses materiais. Recebe, armazena e entrega os materiais do seu armazém sendo responsável pela verificação da concordância entre as mercadorias recebidas e as ordens de encomenda, facturas e outros documentos, pela sua arrumação e conservação, pela manu-

tenção de registos de entradas e saídas e sua concordância com os elementos contabilísticos. Colabora com o respectivo chefe na linha hierárquica directa na gestão dos stocks.

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

*Torneiro mecânico* - É o trabalhador que, operando num torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou de outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências e é orientado pelo chefe na linha hierárquica directa.

*Afinador de máquinas* - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas peças.

*Ajudante* - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

#### Trabalhadores químicos

*Chefe de laboratório de rotina* - É o trabalhador que além de executar análises quantitativas, qualitativas e microbiológicas e outros trabalhos que exigem conhecimentos técnicos comprovadamente especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, chefia e orienta os laboratórios de controlo de rotina.

*Analista principal* - É o trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas, microbiológicas e outros trabalhos que exigem, conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial, orientando e coordenando outros analistas e preparadores.

*Analista* - É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas e produtos acabados, nas condições de utilização e aplicação.

*Preparador* - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, sob a orientação de um analista, procedendo, nomeadamente, à colheita e preparação de matérias-primas, semi-produtos e produtos acabados. Prepara, bancadas, manuseia reagentes, faz titulações e zela pela manutenção do equipamento e executa outras tarefas acessórias.

#### Trabalhadores técnicos de desenho

*Desenhador projectista* - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar os elementos para orçamentos. Colabora, se necessário, na



elaboração de cadernos de encargos. Pode fazer o acompanhamento da obra projectada.

*Desenhador* - É o trabalhador que a partir de elementos que lhe sejam, fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis) os adapta para a necessária execução dos desenhos e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector efectua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode fazer o acompanhamento da obra.

#### Trabalhadores técnicos de vendas

*Chefe de secção de vendas* - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

*Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, promotores de venda, prospectores de vendas ou vendedores especializados, visita os clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pela nota de encomenda.

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

*Prospector de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades de mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público e que os produtos ou serviços se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

*Vendedor especializado* - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

## ANEXO II

### Condições específicas

#### Profissionais de economia

##### Condições de acesso e habilitações:

1- Aos trabalhadores licenciados em economia, gestão e administração de empresas e finanças será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo.

2- Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciados, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3- Sempre que o número de candidatos seja superior ao número de profissionais economistas que a empresa pretenda admitir, deverá ser dada preferência aos candidatos com

maior experiência profissional no sector pretendido, independentemente da idade.

4- No provimento dos lugares por promoção dar-se-á preferência aos profissionais, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional;
- c) Antiguidade.

##### Carreira profissional:

Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de formação dos profissionais economistas, cuja permanência não poderá ser superior a um ano de tempo efectivo de trabalho no grau 1 e a dois anos de tempo efectivo de trabalho no grau 2.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

#### Profissionais de engenharia

##### Condições de acesso e habilitações:

1- Aos trabalhadores abrangidos por este contrato será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto de admissão.

2- Os trabalhadores abrangidos por este contrato, devidamente credenciados, são integrados no grau correspondente às funções que desempenham. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

4- A admissão não pode prejudicar, em caso algum, procedimento de lugares e cargos por quaisquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d).

5- O procedimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

6- Só podem ser admitidos no serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições estabelecidas para cada profissão. Como norma geral, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Possuírem as habilitações escolares mínimas propostas por lei ou outras que se entendam equivalentes;
- b) Possuírem carteira ou cédula profissional devidamente actualizada. Para os trabalhadores que tenham carteira profissional e normas específicas relativas ao ingresso na respectiva profissão ou especialidade, a observância de tais normas prevalece sobre as normas genéricas ou particulares previstas neste contrato.

#### Carreira profissional:

1- Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de formação de profissionais de engenharia com grau académico, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos de tempo efectivo no grau 1-A e a um ano de tempo efectivo de trabalho no grau 1-B e a três anos de tempo efectivo de trabalho no grau 2.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo com salvaguarda de eventuais períodos de licença parental ou acidente de trabalho.

2- São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, pela ordem indicada:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções;
- d) Antiguidade na função anterior.

3- O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

4- Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretenda admitir, deverão preferir-se os candidatos com maior experiência profissional no campo pretendido, independentemente da idade.

#### Trabalhadores açucareiros

##### Condições de acesso e habilitações:

Admissão. Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 16 anos;
- b) Possuir as habilitações literárias mínimas determinadas por lei;
- c) A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental com a categoria de operador de 2.<sup>a</sup> e o vencimento respectivo constante do anexo IV do presente contrato.

#### Carreira profissional:

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de «operador de empilhadores e similares» após perfazerem 3 anos de tempo efectivo de trabalho no desempenho da função, passam automaticamente ao nível 10 com a designação de «operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte».

2- Os trabalhadores do processo e da embalagem abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 11, que desenvolvam competências para exercer as funções de operador geral de processo e de operador geral de embalagem, passam automaticamente ao nível 10 e às respectivas categorias profissionais após perfazerem 3 anos de tempo de trabalho

efectivo no desempenho da função.

3- Os trabalhadores enquadrados na nova função «operador de 2.<sup>a</sup>» (nível 12) e que desenvolvam as necessárias competências para exercer funções de nível 11, passam automaticamente ao nível 11 após perfazerem 3 anos de tempo de trabalho efectivo no desempenho da função.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

#### Trabalhadores electricistas

##### Condições de acesso e habilitações:

Nas categorias profissionais inferiores a oficiais, observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) A idade mínima de admissão dos aprendizes é de 16 anos;
- b) Os trabalhadores electricistas diplomados nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista ministrados pelas escolas oficiais portuguesas do ensino técnico profissional, Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial, 2.º grau;
- c) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

#### Carreira profissional:

1- Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após três anos de serviço efectivo na profissão ou, sendo maiores de 16 anos, desde que provem frequentar com aproveitamento os cursos industriais nocturnos de electricista, na parte de especialização;

2- Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais logo que completem dois anos de serviço efectivo naquela categoria ou, sendo maiores de 17 anos, desde que tenham completado qualquer dos cursos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1.2;

3- Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais logo que completem dois anos de serviço efectivo naquela categoria.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

#### Deontologia profissional:

1- O trabalhador electricista terá sempre direito a escusar-se de cumprir ordens cuja execução ponha em risco a sua segurança pessoal ou a daqueles que com ele trabalham ou venham a utilizar a instalação em causa;

2- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador

electricista corra risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado.

#### Trabalhadores de escritório

##### Condições de acesso e habilitações:

1- Só podem ingressar na profissão trabalhadores com o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou menos equivalentes, salvo a seguinte excepção:

2- Como contabilista, chefe de secção, chefe de divisão, analista de sistemas, chefe de serviços e director de serviços só poderão ingressar na profissão indivíduos com o curso superior de Contabilidade e Administração (ex-institutos comerciais), ou equivalente legal, ou com conhecimentos ou experiência profissional adequados e mínimo de 21 anos de idade;

3- É vedada à empresa a admissão na profissão de trabalhadores que não satisfaçam os requisitos desta cláusula, excepto nos casos em que se trate de trabalhadores de escritório já sindicalizados;

4- Só poderão ser admitidos nas empresas como técnicos administrativos trabalhadores que tenham como habilitações académicas mínimas o 12.º ano complementar e o mínimo de 21 anos de idade. Tratando-se de promoção à categoria de técnico administrativo, exige-se, como habilitações académicas mínimas, o curso complementar dos liceus e ou conhecimentos e experiência profissional adequados ao preenchimento da função.

##### Carreira profissional:

1- Os estagiários serão promovidos à categoria de terceiro escrivão logo que completem dois anos de serviço efectivo na categoria.

2- Os terceiros-escrivãos e os segundos-escrivãos, ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de serviço efectivo no desempenho naquelas categorias.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efectiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efectivo.

#### Trabalhadores fogueiros

##### Condições de acesso e habilitações:

1- Só poderão ingressar na profissão maiores de 18 anos, com as habilitações mínimas legais, que provem, de acordo com o estipulado no artigo 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, possuir as condições físicas indispensáveis para o exercício da profissão.

2- A aprendizagem da condução de geradores de vapor será feita de acordo com as disposições do regulamento referido no número anterior.

##### Carreira profissional:

1- *Encarregado* - Esta categoria profissional só poderá existir nas empresas em que haja no mínimo quatro fogueiros com a categoria de fogueiro de 1.ª No entanto, as respectivas funções podem ser desempenhadas por trabalhadores de habilitações técnicas superiores adequadas à direcção, coordenação e controlo dos serviços da central de vapor e respectiva rede, de acordo com o estipulado nos artigos 33.º, número 4, 34.º, número 4, e 35.º, número 1, do Regulamento da Profissão de Fogueiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966.

2- *Fogueiro chefe* - Nas empresas em que existam três ou mais fogueiros de 1.ª, em cada turno, um deles terá a categoria de fogueiro-chefe. Os trabalhadores da Energia e Água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 8, que desenvolvam competências para exercer as funções de «Fogueiro chefe», passam automaticamente ao nível salarial superior - nível 7 - após perfazerem 3 anos no desempenho efectivo da respectiva função.

3- Os trabalhadores da Energia e Água abrangidos por este contrato e enquadrados no nível 9, que desenvolvam competências para exercer as funções de «Fogueiro 1.ª», passam automaticamente ao nível salarial superior - nível 8 - após perfazerem 3 anos de serviço efectivo no desempenho da respectiva função.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efectiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efectivo.

#### Trabalhadores metalúrgicos

##### Condições de acesso e habilitações:

1- Só poderão ser admitidos como aprendizes menores dos 16 aos 17 anos destinados ao ingresso em profissão que admita aprendizagem;

2- A idade mínima de admissão de ajudantes é de 18 anos;

3- As empresas deverão promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem;

4- Quando não funcionem centros de aprendizagem, as empresas obrigam-se a designar um ou mais responsáveis pela aprendizagem, incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a sua conduta no local de trabalho;

5- Os responsáveis pela aprendizagem deverão ser trabalhadores de reconhecida categoria profissional e moral;

6- Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou o estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada;

7- Quando, durante o período de aprendizagem na empre-

sa, qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;

8- O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista, à sua formação profissional.

#### Duração da aprendizagem:

1- A duração da aprendizagem não poderá exceder, dois ou um ano, conforme os aprendizes forem admitidos respectivamente com 16 e 17 anos;

2- Ao completar 18 anos de idade, o aprendiz será promovido ao escalão imediatamente superior, desde que tenha permanecido um mínimo de seis meses nessa situação.

#### Antiguidade dos aprendizes:

1- O tempo de aprendizagem para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido realizada, conta-se sempre para efeitos de antiguidade de aprendizagem desde que seja certificada nos termos do número seguinte;

2- Em caso de cessação do contrato deverá a entidade patronal passar ao aprendiz um certificado referente ao período de aprendizagem realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

#### Promoção dos aprendizes.

Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

#### Praticantes:

1- Idade mínima de admissão é de 16 anos;

2- São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico, oficial ou particular equiparado, ou de estágio, devidamente certificado, de um centro de formação profissional acelerada, bem como aqueles que ingressem em profissão, para a qual não esteja prevista aprendizagem;

3- As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos praticantes, de acordo com as disposições aplicáveis à aprendizagem.

#### Duração:

1- O período máximo de treino para os praticantes será de:

a) Dois anos nas profissões que exigem aprendizagem;

b) Dois ou um ano nas restantes profissões, conforme os praticantes tenham sido admitidos com 16 ou mais anos.

2- O tempo de tirocínio para a mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido realizado, conta-se sempre para efeito de antiguidade e para efeitos de promoção, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

3- Em caso de cessação do contrato, deverá a entidade patronal passar ao praticante um certificado referente ao período de aprendizagem, realizada, com indicação da profissão ou profissões a que a mesma respeita.

4- Os praticantes que tenham completado o seu período de

tirocínio ascendem ao escalão imediato da respectiva profissão.

#### Carreira profissional:

1- Os profissionais do terceiro escalão que completem dois anos de tempo de serviço efectivo no desempenho da função ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os profissionais do segundo escalão que completem três anos de tempo de serviço efectivo no desempenho da função, ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- Independentemente das promoções resultantes dos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do terceiro e segundo escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e quatro anos de antiguidade no mesmo escalão no exercício da mesma profissão, ao serviço da mesma empresa, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a sua inaptidão.

4- No caso de o trabalhador não aceitar a prova de inaptidão apresentada pela empresa, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no seu posto de trabalho.

a) Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, e serão efectuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores, o qual será designado pelo delegado sindical ou na sua falta, pelo sindicato respectivo e outro em representação da empresa. Em caso de desacordo insuperável dos membros do júri, poderão estes designar um terceiro elemento, que decidirá.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

#### Trabalhadores químicos

#### Condições de acesso e habilitações:

1- Chefe de laboratório de rotina - Curso de Química Laboratorial do Instituto Superior de Engenharia ou conhecimentos ou experiência profissionais equivalentes adquiridos no sector.

2- Analista principal - Curso de Química das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes adquiridos no sector.

#### Carreira profissional:

1- Estagiário: o trabalhador será classificado com esta categoria durante o período máximo de ano para adaptação e integração nos laboratórios da empresa; findo este período, ascende automaticamente à classe de analista de 3.<sup>a</sup>



2- Analistas de 3.<sup>a</sup> transitam para a categoria de analista de 2.<sup>a</sup> após dois anos de tempo de trabalho efectivo.

3- Analistas de 2.<sup>a</sup> transitam para a categoria de analistas de 1.<sup>a</sup> após três anos de tempo de trabalho efectivo.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

Trabalhadores técnicos de desenho

Condições de acesso e habilitações:

Os trabalhadores que iniciem a sua carreira com vista ao exercício da categoria profissional de desenhador devem possuir o curso elementar técnico ou outro oficialmente equiparado.

Carreira profissional:

1- O desenhador no nível 9 transita para o nível após seis anos de tempo de trabalho efectivo no desempenho da função.

O tempo de ausência por motivo de licença parental, ou decorrente do exercício de outros direitos no domínio da protecção da parentalidade que sejam consideradas legalmente como prestação efetiva de trabalho, bem como o motivado por acidente de trabalho é computado, para efeitos de promoção, como tempo de serviço efetivo.

ANEXO III

Enquadramento

Profissões e categorias

Níveis	Categorias profissionais
1	Profissional de engenharia de grau 6; Profissional de economia de grau 6.
2	Profissional de engenharia de grau 5; Profissional de economia de grau 5.
3	Profissional de engenharia de grau 4; Profissional de economia de grau 4; Director de serviços (escritórios).
4	Profissional de engenharia de grau 3; Profissional de economia de grau 3; Chefe de departamento ou serviços (escritórios).
5	Profissional de engenharia de grau 2; Profissional de economia de grau 2; Encarregado geral (açucareiros); Chefe de divisão (escritórios); Técnico administrativo principal qualificado (escritórios); Encarregado geral da conservação e manutenção (metalúrgicos).

6	Profissional de engenharia de grau 1-B; Profissional de economia de grau 1; Chefe de turno (açucareiros); Encarregado geral de armazéns (açucareiros); Encarregado (electricistas); Técnico de electrónica (electricistas); Chefe de secção (escritórios); Contabilista (escritórios); Tesoureiro (escritórios); Técnico administrativo principal (escritórios); Secretário de administração principal (escritórios); Encarregado (metalúrgicos); Chefe de laboratório de rotina (químicos); Desenhador projectista (técnico de desenho); Chefe de secção de vendas (técnico de vendas).
7	Profissional de engenharia de grau 1-A; Encarregado (açucareiros); Contramestre (açucareiros); Subencarregado (electricistas e metalúrgicos); Técnico electricista (electricistas); Técnico metalúrgico (metalúrgicos); Secretário de administração (escritórios); Subchefe de secção (escritórios); Técnico administrativo (escritórios); Encarregado (fogueiros); Fogoeiro chefe (fogueiros); Analista-chefe (químicos); Inspector de vendas (técnico de vendas).
8	Supervisor (açucareiros); Oficial principal (açucareiros); Técnico de sala de controlo (açucareiros); Chefe de equipa (metalúrgicos e electricistas); Oficial principal (metalúrgicos e electricistas); Chefe de armazém (metalúrgicos); Serralheiro mecânico principal (metalúrgicos); Secretário de direcção (escritórios); Escriturário principal (escritórios); Fogoeiro-chefe (fogueiros); Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> , mais de três anos. Analista principal (químicos); Desenhador de mais de seis anos (técnico de desenho); Vendedor especializado (técnico de vendas).
9	Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> (açucareiros); Cozedor (açucareiros); Coordenador (açucareiros); Oficial (electricistas); Escriturário de 1. <sup>a</sup> (escritórios); Caixa (escritórios); Fogoeiro de 1. <sup>a</sup> (fogueiros); Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos); Fiel de armazém (metalúrgicos); Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos); Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> (metalúrgicos); Analista de 1. <sup>a</sup> (químicos); Desenhador (técnico de desenho); Prospector de vendas (técnico de vendas); Promotor de vendas (técnico de vendas).

10	Operador geral de embalagem; Operador geral de processo; Fiel de armazém de 2.ª (açucareiros); Fiel de balança (açucareiros); Chefe de ensaque, (açucareiros); Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte (açucareiros); Escriturário de 2.ª (escritórios); Fogoeiro de 2.ª (fogueiros); Serralheiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos); Afinador de máquinas de 2.ª (metalúrgicos); Torneiro mecânico de 2.ª (metalúrgicos); Analista de 2.ª (químicos).
11	Operador de 1.ª (açucareiros); Operador de empilhadores e similares (açucareiros); Pré-oficial do 2.º ano (electricistas); Escriturário de 3.ª (escritórios); Fogoeiro de 3.ª (fogueiros); Serralheiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos); Torneiro mecânico de 3.ª (metalúrgicos); Afinador de máquinas de 3.ª (metalúrgicos); Preparador e analista de 3.ª (químicos).
12	Operador de 2.ª (açucareiros); Pré-oficial do 1.º ano (electricistas); Estagiário do 2.º ano (escritórios); Ajudante do 2.º ano (metalúrgicos); Preparador estagiário do 2.º ano (químicos).
13	Auxiliar de limpeza (açucareiros); Ajudante do 1.º ano (electricistas e metalúrgicos); Estagiário do 1.º ano (escritórios); Preparador estagiário do 1.º ano (químicos).
14	Aprendiz do 2.º ano (metalúrgicos e electricistas).
15	Aprendiz do 1.º ano - 16 anos (metalúrgicos e electricistas).

ANEXO IV

Tabela salarial

Nível	2017 (€)	2018 (€)
01	3 007,00	3 068,00
02	2 660,00	2 714,00
03	2 193,00	2 237,00
04	1 843,00	1 880,00
05	1 595,00	1 627,00
06	1 365,00	1 393,00
07	1 222,00	1 247,00
08	1 136,00	1 159,00
09	1 078,00	1 100,00
10	1 014,00	1 035,00
11	955,00	975,00
12	904,00	923,00
13	840,00	857,00
14	746,00	761,00
15	671,00	685,00

**Declaração final dos outorgantes**

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1 empresa e 229 trabalhadores.

Lisboa, 5 de Abril de 2017.

Pela Sidul Açúcares, Unipessoal L.da:

*Dr. Pedro João Sousa Conde*, gerente.

*Eng. António Sérgio de Bastos e Silva de Pinho Marques*, gerente.

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

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

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

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

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

Depositado em 11 de maio de 2017, a fl. 20 do livro n.º 12, com o n.º 74/2017, 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 CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2009, com alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2015 (retificada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2015) e n.º 12, de 29 de março de 2016.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o

território nacional na indústria de fabricação e comercialização de cimento e obriga, de um lado, a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e, por outro, os trabalhadores, que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais ou profissões previstas nesta convenção, representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1 do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 591 trabalhadores.

ANEXO II

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas (2017)

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
1	Aprendiz	781,00	-
2	Aprendiz praticante A	847,00	-
3	Aprendiz praticante B	887,00	-
4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2.ª Operador de pedreira de 2.ª Telefonista (*)	961,00	981,00
5	Condutor de veículos industriais de 2.ª Desenhador de 2.ª Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2.ª Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2.ª Motorista de 2.ª Oficial (conservação e laboratório) de 2.ª Oficial de fabricação de 2.ª (FCH) Oficial de fabricação de 2.ª (cimento) Operador de embalagem de 2.ª (cimento) Operador de instalação de moagem de 1.ª Operador de pedreira de 1.ª	996,00	1 011,00
6	Condutor de veículos industriais de 1.ª Desenhador de 1.ª Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Motorista de 1.ª Oficial (conservação e laboratório) de 1.ª Oficial de fabricação de 1.ª (FCH) Oficial de fabricação de 1.ª (cimento). Operador de embalagem de 1.ª (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospetor de vendas	1 025,00	1 058,00
7	Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**)	1 088,00	1 119,00

7	Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospetor de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I	1 088,00	1 119,00
8	Assistente operacional I Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospetor de vendas principal II (**) Secretário de direção Técnico de eletrónica Visitador/preparador de trabalho II	1 146,00	1 176,00
9	Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I -A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projetista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de eletrónica principal I (**)	1 203,00	1 258,00
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I -B Técnico de eletrónica principal II (**)	1 315,00	1 438,00
11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I	1 563,00	1 754,00
12	Licenciado, bacharel e técnico equipado do grau III Programador informático II	1 945,00	1 945,00
13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equipado do grau IV	2 380,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equipado do grau V	2 847,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	3 321,00	-

(\*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(\*\*) A classe «principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respetiva categoria profissional.

ANEXO III

**Tabela das cláusulas de expressão pecuniária  
(2017)**

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho por turnos**

- 1-
- 1.1- 29,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.
- 1.2- 23 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.
- 1.3- 18 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.
- 4- 42,15 €.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Anuidades**

- 1- Por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos: 13,66 €.
- Por cada ano completo subsequente: 1,72 €.

Lisboa, 27 de março de 2017.

Pela CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA:

*Luís Miguel da Ponte Alves Fernandes*, na qualidade de mandatário.

*Luís António Cunha das Neves Gomes*, na qualidade de mandatário.

*Maria Eduarda Ribeiro Rosa*, na qualidade de mandatária.

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

*Rogério António Carvalho Alves Gomes*, na qualidade de mandatário.

*Luis Filipe Fernando Cunha*, na qualidade de mandatário.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Rogério António Carvalho Alves Gomes*, na qualidade de mandatário.

*Luis Filipe Fernando Cunha*, na qualidade de mandatário.

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

*Rogério António Carvalho Alves Gomes*, na qualidade de mandatário.

*Luis Filipe Fernando Cunha*, na qualidade de mandatário.

**Texto consolidado**

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2009, com alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2015 (retificada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2015) e n.º 12, de 29 de março de 2016.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional na indústria de fabricação e comercialização de cimento e obriga, de um lado, a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e, por outro, os trabalhadores, que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais ou profissões previstas nesta convenção, representados pelas associações sindicais signatárias ou que nelas se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 591 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência e denúncia**

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de três anos, sem prejuízo da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

2- A tabela salarial (anexo II) e cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

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.

3.1- Em vez da denúncia, as partes poderão propor revisões parciais da convenção, devendo nesse caso indicar na proposta negocial quais as cláusulas que pretendem sejam revistas, alteradas ou revogadas.

4- No caso de não haver denúncia, 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 processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

CAPÍTULO II

**Condições de admissão**



### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### **Admissão de trabalhadores e preenchimento de vagas**

1- Na admissão será respeitada a escolaridade mínima obrigatória ou curso equivalente, sendo certo que, reunidos tais requisitos, a idade não poderá ser óbice à admissão ou ao preenchimento de vaga.

2- Para as funções que, nos termos da lei, sejam exigíveis títulos profissionais, só poderão ser admitidos trabalhadores que com eles estejam habilitados, designadamente com certificação profissional.

3- Nenhum contrato pode ser celebrado sem que o trabalhador seja considerado apto em exame clínico prévio estabelecido pelo serviço de medicina do trabalho da empresa.

4- O médico responsável pela avaliação dos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a atividade profissional, salvo autorização escrita deste.

5- No preenchimento das vagas dar-se-á sempre preferência aos trabalhadores ao serviço da empresa que reúnam os requisitos previstos para o perfil da função, tendo em consideração os seguintes critérios:

- 5.1- Reconhecida competência profissional;
- 5.2- Maior experiência nas funções pretendidas;
- 5.3- Antiguidade ao serviço da empresa.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização salvo o disposto no número seguinte.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 7 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental inicialmente previsto.

3- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho.

4- O período experimental tem a seguinte duração:

- 4.1- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- 4.2- 180 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;
- 4.3- 240 dias para pessoal de direção e cargos superiores, ou para exercício de cargos de confiança.

5- Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de 30 dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de 15 dias.

6- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

7- Só contam para efeitos de duração do período experimental os dias de trabalho efetivamente prestados, e ainda, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, e

feriados intercorrentes.

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

9- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### **Estágios profissionais**

1- Para mudança de carreira profissional, os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo terão um período de estágio até 18 meses para ingresso nas carreiras das áreas administrativa, comercial, conservação (elétrica, eletrónica e mecânica), desenho, embalagem, fabricação, informática e preparação de trabalho.

2- Os estágios referidos no número anterior serão, predominantemente, de formação e qualificação profissional, devendo os seus termos constar de documento escrito assinado pelas partes.

3- Os trabalhadores que frequentem o estágio manterão durante o mesmo a categoria e correspondente retribuição que possuírem à data do seu início.

4- Terminado o estágio, aos trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento ser-lhes-á atribuída a categoria e a retribuição correspondente; caso contrário, regressarão às anteriores funções, mantendo a categoria profissional e a retribuição.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### **Trabalho a termo**

1- Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto de acordo com o previsto na lei.

2- Os trabalhadores admitidos a termo, independentemente da duração do contrato, serão incluídos, segundo um cálculo efetuado com recurso à média do ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores ao serviço.

3- O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente, com exceção das condições que por razões objetivas não lhes sejam aplicáveis.

4- Aos trabalhadores admitidos a termo são garantidas as retribuições mínimas correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto neste AE no que se refere a trabalho suplementar, regime de faltas, anuidades, regime de deslocações e subsídios de turno e de refeição, bem como o número 3, da cláusula 60.<sup>a</sup>

5- Podem ser contratados trabalhadores a termo para o desempenho de funções em regime de aprendizagem através da frequência de ações de formação e/ou de estágio facultadas pela empresa ao abrigo do seu plano interno de formação.

6- O período de aprendizagem terá a seguinte duração:

- 6.1- Dois anos para a generalidade dos trabalhadores com funções a nível operacional;
- 6.2- Três anos para os trabalhadores que exerçam funções técnicas especializadas, ou de direção.

7- Em caso de morte por acidente de trabalho, desde que o

trabalhador cumpra as normas de segurança em vigor na empresa, a empresa pagará aos herdeiros ou a quem o trabalhador tenha indicado uma indemnização correspondente a 60 vezes a sua remuneração base mensal acrescida do subsídio de turno, se o houver, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, salvo se, por factos que lhe sejam imputáveis, não tiver direito à indemnização do seguro.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes dos anexos I e II.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste acordo.

3- Sempre que o desenvolvimento tecnológico ou a organização do trabalho o justifiquem, as partes signatárias do presente acordo de empresa, através da comissão paritária ou por negociação direta, poderão criar e integrar ou eliminar categorias profissionais nos anexos deste acordo de empresa.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

1- Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e da legislação em vigor;

2- Tratar o trabalhador com urbanidade, de forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de direção e de chefia que adote comportamento conforme o disposto nesta alínea;

3- Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus colaboradores diretos;

4- Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o presente AE;

5- Nomear para cargos de direção e de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;

6- Passar certificados de trabalho, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências, se tal for solicitado pelo interessado;

7- Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

8- Responder, por escrito, no prazo de um mês, a qualquer reclamação ou queixa sobre aplicação do presente AE, formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, exceto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;

9- Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

1- Cumprir as disposições deste AE e da legislação em vigor;

2- Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem atribuídas;

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

4- Zelar pelo bom estado de conservação dos bens e equipamentos que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;

5- Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores diretos;

6- Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa;

7- Colaborar com a hierarquia na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de atividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;

8- Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

9- Abster-se de intervir em quaisquer atos ou contratos relacionados, direta ou indiretamente, com o objeto estatutário da empresa, designadamente estabelecer e manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços;

10- Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- Atuações vedadas à empresa:

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

1.2- Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;

1.3- Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional, designadamente o período normal de trabalho;

1.4- Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE;

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

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

1.7- Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo

o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

1.8- Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou adoção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade civil ou criminal ou que contrariem um código deontológico;

1.9- Despedir o trabalhador sem justa causa;

1.10- Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2- A violação de qualquer garantia por parte da empresa, confere ao trabalhador o direito de atuar em conformidade, para reposição da legalidade da situação.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Greve e «lock-out»

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de «lock-out».

### CAPÍTULO IV

## Desenvolvimento da carreira profissional

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Promoção

1- Constitui promoção a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um nível de remuneração mais elevado, após avaliação em conformidade com o anexo IV.

2- É considerado um período de aprendizagem global para a profissão o qual integra as categorias profissionais de aprendiz, aprendiz-praticante «A» e aprendiz-praticante «B» e cuja evolução se processa de acordo com o previsto no anexo IV deste AE.

2.1- O disposto no número anterior, jamais impedirá a contratação de pessoas diretamente para as respetivas profissões, sem passarem pela aprendizagem, desde que possuam experiência, qualificação e certificações profissionais requeridas.

3- Os profissionais integrados no anexo IV evoluirão de acordo com critérios de permanência na categoria profissional, nível de desempenho e nível de aproveitamento em ações de formação previstas para o respetivo perfil, conforme estabelecido no referido anexo. Para o cômputo da permanência na categoria não são considerados os períodos de suspensão de contrato de trabalho. Na determinação do nível de desempenho e do nível de aproveitamento nas ações de formação, a média considerada será a dos anos correspondentes à permanência na categoria.

4- A promoção de 1.<sup>a</sup> classe para principal faz-se de acordo com os critérios de nível de desempenho, nível de aproveitamento em ações de formação previstos no anexo IV e mediante a prestação de provas, a efetuar a pedido do trabalhador, decorrido o mínimo de cinco anos de permanência na 1.<sup>a</sup> classe, contada nos termos do número 3.

5- As provas referidas no número anterior realizar-se-ão uma vez por ano e, em princípio, no primeiro semestre, na sequência do pedido de prestação de provas apresentado pelo trabalhador durante o mês de janeiro. O trabalhador pode em Janeiro do ano em que completa cinco anos de permanência na 1.<sup>a</sup> classe, apresentar o pedido para prestação de provas.

6- Compete a um júri constituído por três trabalhadores pertencentes à empresa, sendo um designado por esta e dois pelos órgãos representativos dos trabalhadores, decidir em unanimidade dos presentes sobre o resultado das provas - *Apto ou Não apto*.

7- Quando o candidato for classificado de *Apto*, a promoção produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte aquele em que tenha completado cinco anos na 1.<sup>a</sup> classe, se o trabalhador apresentou o pedido nos termos do número 5.

8- Os trabalhadores que não se inscreveram para provas nos termos do número 5 ou que, tendo-se inscrito, lhes seja atribuída a classificação de *Não Apto* poderão realizá-las ou repeti-las no ano seguinte desde que se inscrevam, para o efeito, no prazo estabelecido no número 5. Neste caso, se o trabalhador for considerado *Apto*, os efeitos produzem-se a partir do primeiro dia do mês seguinte ao mês em que acedeu à 1.<sup>a</sup> classe, no ano da nova inscrição, aplicando-se este mesmo procedimento aos candidatos que falem à prestação de provas ou desistam no decurso das mesmas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Funções de direção e chefia

1- É da competência da empresa estabelecer e aprovar a sua estrutura orgânica, bem como as respetivas competências e as qualificações para os cargos de direção e de chefia.

2- As funções de direção e outras, cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança com a administração da empresa, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço.

3- As restantes funções de nível hierárquico podem cessar por reestruturação orgânica ou por situações fundamentadas na lei, podendo nestas circunstâncias a empresa atribuir ao trabalhador outra categoria prevista no anexo II, de nível salarial equivalente.

4- Somente as funções de direção podem depender diretamente da administração da empresa.

5- Por cada sector, de acordo com a sua estrutura orgânica, a empresa garante uma função de direção ou de chefia.

6- Existindo tarefas de complexidade técnica e de responsabilidade, cuja duração de execução seja temporária, a empresa pode constitui-las em projecto, autonomizando-as das funções normais das unidades orgânicas, e designar um trabalhador com a função de coordenador, responsável pela sua execução, mediante a observância do seguinte:

6.1- A nomeação depende do acordo do trabalhador e deve constar de documento escrito;

6.2- A nomeação só pode ser efetuada em relação a quadros superiores e médios, como tal classificados no anexo IV deste acordo de empresa;

6.3- A nomeação pode ser feita a tempo inteiro ou em acumulação com as funções que o trabalhador normalmente desempenha na empresa.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administrador ou equivalente, de direção dependentes da administração, as funções de secretariado pessoal, bem como funções de especial complexidade técnica, designadamente a coordenação temporária de quadros médios ou superiores e ainda funções cuja natureza suponha uma relação de confiança.

2- Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à categoria a que entretanto tenha sido promovido ou, se contratado para o efeito, a exercer a atividade correspondente à categoria, constante do acordo, se tal tiver sido convencionado pelas partes.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos.

2- O período diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas, salvo no regime de trabalho por turnos, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- No regime de trabalho por turnos, a interrupção prevista no número 2 é de trinta minutos, contando como tempo de trabalho para efeitos de retribuição.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Regime de adaptabilidade

1- Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho semanal não poderá exceder as trinta e nove horas, nem o período normal de trabalho diário poderá ser aumentado mais que três horas diárias.

2- O período de referência será de 12 meses sem prejuízo de se procurar não ultrapassar os períodos máximos semanais e diários, de 4 em 4 meses.

3- Em consequência do regime de adaptabilidade, quando o mesmo for implementado, deverá ele ser precedido de um período mínimo de 15 dias para informação e consulta dos trabalhadores abrangidos.

4- O regime de adaptabilidade será fixado, em princípio, no início de cada ano, de modo a que o trabalhador tenha pleno conhecimento antecipado, dos seus períodos normais de trabalho, ao longo de cada ano.

5- Todo e qualquer tempo de trabalho prestado para além dos períodos normais de trabalho estabelecidos para o regime de adaptabilidade, será considerado como trabalho su-

plementar.

6- O trabalhador terá direito a ser compensado pelo acréscimo de despesas concernentes a alimentação, transportes e educação dos filhos que possa sofrer em consequência de estar sujeito ao regime de adaptabilidade.

6.1- Tais acréscimos de despesas terão que ser provados pelo trabalhador.

7- Os menores não podem ser sujeitos ao regime de adaptabilidade.

8- Os trabalhadores a termo poderão ficar sujeitos ao regime de adaptabilidade, sendo certo que a duração média do tempo de trabalho, não poderá exceder os limites estabelecidos na cláusula 15.<sup>a</sup>

8.1- As horas que ultrapassem a média, cessando o contrato de trabalho, serão pagas como trabalho suplementar.

9- A empresa informará, também, as associações sindicais outorgantes, antes de implementar qualquer regime de adaptabilidade que emitirão o seu parecer e o enviarão no prazo máximo de 10 dias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afetado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de turnos

1- Em regime de turnos com descanso em dia variável da semana, sempre que o trabalhador mude de turno por conveniência da empresa, terá direito a um dia de descanso obrigatoriamente coincidente com um dia de calendário.

2- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo após seis dias de prestação de trabalho consecutivo, em conformidade com a escala de serviço elaborada no início de cada ano.

3- No regime de trabalho por turnos, os trabalhadores terão direito a folgas complementares necessárias para, tendo em conta o horário de trabalho praticado em cada estabelecimento da empresa, garantir o período normal de trabalho previsto no número 1 da cláusula 15.<sup>a</sup>

4- As folgas referidas no número anterior serão estabelecidas nas escalas de turno.

5- Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalho a criar em horário diurno terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

6- Os trabalhadores que permaneçam durante 20 anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de ida-



de devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário diurno, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respetivas funções.

7- Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe transitoriamente ao regime de horário diurno ou a regime de turnos com subsídio de turno inferior, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno atualizado a cada momento; também, por conveniência da empresa, o trabalhador poderá voltar à sua situação anterior.

8- Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o subsídio de turno só é devido enquanto o trabalhador se manter no respetivo regime de horário.

9- Quando nos termos do número anterior, ocorra a situação que determine a cessação do direito ao subsídio de turno, tal retribuição será objeto de redução nos termos da regulamentação interna em vigor.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

1.1- Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

1.2- E, ainda, em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devendo a empresa comunicar aos representantes dos trabalhadores o circunstancialismo em que ocorreu a prestação do trabalho suplementar.

2- O trabalho suplementar previsto no ponto 1.1 do número anterior tem os seguintes limites:

2.1- Duzentas horas de trabalho por ano;

2.2- Duas horas por dia útil;

2.3- Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal e nos feriados.

3- O trabalho suplementar previsto no ponto 1.2 do número 1 não está sujeito aos limites do número anterior.

4- O trabalho prestado para compensação de suspensão de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores, não se considera trabalho suplementar.

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa ou quando a lei expressamente o determine.

6- Entre o período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar, quando este se siga imediatamente aquele, salvo para o regime de turnos com descanso em dia variável da semana, haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongue por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

7- No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá aos trabalhadores um lanche, o qual será tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-

-lhes-á a importância prevista no anexo III.

8- Na situação prevista no número 6, quando o trabalho suplementar se prolongue para além das vinte horas, os trabalhadores terão direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso do início do período de trabalho diário ser antecipado de duas ou mais horas, os trabalhadores terão direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

9- No regime de turnos com descanso em dia variável da semana, sempre que os trabalhadores prestem trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho normal terão direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III.

10- Sempre que, depois de abandonarem o local de trabalho, os trabalhadores sejam chamados a prestar trabalho suplementar, terão direito ao pagamento mínimo de duas horas da retribuição prevista no anexo III para trabalho suplementar, sendo-lhes assegurado transporte por conta da empresa ou pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar e descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

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

4- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pela empresa.

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

6- O descanso compensatório referente a trabalho suplementar prestado no ano civil deverá ser gozado imperativamente até ao dia 31 de Janeiro do ano seguinte. Na impossibilidade desse gozo, o descanso será substituído pela retribuição prevista no número 5.

7- Sem prejuízo do estabelecido nos números anteriores, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem prejuízo da sua retribuição normal, onze horas após o seu termo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo entre a empresa e os trabalhadores pode ser estabelecido, nos termos da lei em vigor, um regime de isen-

ção de horário de trabalho.

2- A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, os feriados e os períodos de férias.

3- A retribuição da isenção de horário de trabalho será calculada de acordo com a retribuição base acrescida das anuidades, previstos neste AE para a respetiva categoria.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Serviço de prevenção

1- Consideram-se em regime de prevenção os trabalhadores que efetivamente participem da responsabilidade de funcionamento de uma instalação fabril num período semanal, incluindo feriados e fins-de-semana, encontrando-se localizáveis na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de prevenção são designados pela empresa e constituem-se em equipas, sendo coordenadas por um chefe de equipa.

3- A prestação de trabalho efetivo em regime de prevenção aos domingos confere aos trabalhadores um descanso compensatório ou em sua substituição o pagamento equivalente à remuneração de um dia de trabalho normal, mediante acordo com o trabalhador.

4- O intervalo entre o termo do trabalho de prevenção e o início da jornada normal de trabalho é de onze horas; se o trabalho em regime de prevenção tiver início até duas horas antes da jornada normal de trabalho, não há intervalo de descanso.

5- Aos trabalhadores chamados para prestar trabalho em regime de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

6- A prestação efetiva de trabalho em regime de prevenção é determinada pelo respetivo chefe da equipa.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Desempenho de outras funções

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria para que foi contratado.

2- Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando às funções temporariamente desempenhadas nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- No caso do exercício das funções referidas no número 2 se prolongar por mais de seis meses consecutivos o trabalhador terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

5- A empresa pode determinar que o trabalhador desde que tenha qualificação e capacidade, possa desempenhar outras atividades que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não

compreendidas na definição da respetiva categoria.

6- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, mediante o seu acordo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua substancialmente outro de nível superior, passará a receber como retribuição a fixada no AE para a categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2- O disposto no número anterior só é aplicável se a substituição se referir a funções diferentes das do substituto, conforme definidas nos anexos I e II deste AE, o que exclui os casos em que o trabalhador substitua outro da mesma categoria profissional, ainda que de classe diferente.

3- Se o trabalhador substituto se mantiver nas funções do trabalhador substituído por mais de trinta dias após o seu regresso, adquirirá o direito à categoria e à correspondente retribuição base mensal definida no anexo II deste AE.

4- Se as circunstâncias que determinaram a substituição se tornarem definitivas, o trabalhador substituto terá direito ao preenchimento da vaga e à correspondente categoria, desde que a substituição se haja mantido por um período de mais de seis meses após a data em que a empresa tomou conhecimento de que as circunstâncias determinantes da substituição se tornaram definitivas.

5- Os trabalhadores com funções de chefia serão, em princípio, substituídos pelo nível hierárquico superior.

6- A substituição não confere quaisquer outros direitos para além dos previstos nesta cláusula.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

As retribuições previstas nos anexos II e III que sejam de natureza regular e permanente, serão pagas através de transferência bancária, não havendo naturalmente qualquer custo a suportar pelos trabalhadores tendo o dinheiro que ficar à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que respeitam.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a uma retribuição total calculada nos termos do anexo III.

2- A retribuição prevista no número anterior compreende a retribuição de trabalho noturno.

3- O valor da hora normal para efeitos de pagamento do trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$12 \times (\text{Retrib. base mensal} + \text{anuidades} + \text{sub. de turno})$

Período normal de trabalho semanal x 52

4- Sempre que, no desenvolvimento normal da sua escala de serviço, o trabalhador do regime de turnos com folga em dia variável da semana preste trabalho em dia feriado, terá direito à retribuição prevista no anexo III.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a receber, até 30 de novembro de cada ano, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua retribuição base mensal mais anuidades, acrescida do subsídio de turno e da retribuição especial de isenção de horário de trabalho, estes últimos para os trabalhadores que os recebam, e, ainda, a importância média mensal recebida nesse ano por desempenho de outras funções e por substituição temporária.

2- Os trabalhadores que em 31 de dezembro não completam um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado, receberão a importância proporcional aos meses completos de serviço; qualquer fração do mês conta como mês completo.

3- No ano do início e no ano do termo da suspensão do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é pago proporcionalmente aos meses civis completos de serviço no respetivo ano; qualquer fração do mês conta como mês completo.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por cada dia de trabalho efetivo, uma participação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida refeição.

2- Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida refeição adequada, ser-lhe-á concedida, por cada dia de trabalho efetivo a participação prevista no número anterior, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3- A participação prevista nos números anteriores será acrescida do complemento previsto no anexo III, quando se trate de almoço ou jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

4- Para efeitos de aplicação do número 1, o subsídio de refeição é devido desde que o trabalhador preste, no mínimo, quatro horas consecutivas de serviço efetivo no dia.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição paga aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efetivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2- Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este AE receberão um subsídio correspondente a 115 % da retribuição base mensal acrescida de anuidades,

subsídio de turno para os trabalhadores que o recebam e, ainda, da importância média mensal recebida no ano anterior por desempenho de outras funções e por substituição temporária.

3- Aos trabalhadores que por acordo com a empresa, gozem seguido, no mínimo, 50 % do período de férias a que têm direito, nos meses de janeiro a maio e de outubro e novembro, será paga uma importância equivalente a 10 % do seu subsídio de férias que será adicionada a este.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que trabalharem em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

1.1- Em regime de três e dois turnos com folga em dia variável da semana e de dois turnos com o mesmo tipo de folga desde que o segundo turno termine depois das 2 horas e 30 minutos, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

1.2- Em regime de três turnos com folga fixa aos domingos e de dois turnos com folga em dia variável da semana, desde que o segundo turno não termine antes das 24 horas, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

1.3- Em regime de dois turnos com folga fixa aos domingos terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

2- A retribuição prevista no número anterior desta cláusula compreende a retribuição do trabalho nocturno.

3- A retribuição prevista no número 1 será sempre calculada com base no valor estipulado na tabela I do anexo II.

4- Os trabalhadores que prestem serviço nos dias de Ano Novo e de Natal têm direito a um subsídio especial no valor estipulado no anexo III.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestam serviço em regime de prevenção terão direito a um subsídio fixo por cada período semanal de prevenção no valor previsto no anexo III.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Anuidades

1- Por cada ano de permanência na empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma anuidade no valor constante do anexo III, atualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2- As anuidades referidas nos números anteriores serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de retribuição e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3- Para o cálculo dos anos de permanência é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição.

## CAPÍTULO VII

### Deslocações e transportes

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Transportes e abonos para deslocações

1- Não se considera retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da empresa.

2- Sempre que a distância entre a residência e a base do local de trabalho seja superior a 3 km, a empresa custeará o transporte dos trabalhadores, atribuindo-lhes um passe mensal L Carris/Metro (Rede) da zona de Lisboa ou o valor equivalente.

3- Sempre que o contrato esteja suspenso, o trabalhador não terá direito ao passe referido ou ao valor equivalente durante o período de suspensão do contrato.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

1- Aos trabalhadores, quando deslocados por motivo de serviço, a empresa garante o seguinte sempre que necessário:

- 1.1- Transporte;
- 1.2- Alojamento;
- 1.3- Alimentação.

2- A reserva dos alojamentos é sempre da competência da empresa, salvo em situações excecionais devidamente justificadas e provadas.

3- Quando haja lugar ao pagamento, por parte do trabalhador, de despesas de transporte, alimentação e/ou alojamento quando deslocados, as mesmas serão reembolsadas mediante apresentação dos documentos de despesa comprovativos.

4- Quando as refeições não forem fornecidas no local de deslocação e não apresentando o trabalhador comprovativo das despesas realizadas, ser-lhe-á abonado um valor equivalente ao que estiver em vigor para o subsídio de refeição nas instalações sem refeitório.

5- Nas deslocações que ocorram para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base de trabalho, a empresa assegurará o pagamento de horas normais, correspondente ao tempo utilizado no dia de ida antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período, calculado com base no estabelecido no presente AE.

6- Serão igualmente abonadas outras despesas extraordinárias impostas pela deslocação, quando autorizadas e comprovadas pelos respetivos documentos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Regime de seguros

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho sem termo:

1- Um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente, no valor de 100 vezes a re-

tribuição base mensal do nível 6 da tabela I prevista no anexo II deste AE;

2- Um seguro de vida cobrindo o risco de morte, invalidez total e permanente, no valor de 24 vezes a retribuição base mensal referida no número anterior.

## CAPÍTULO VIII

### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

1- Mediante acordo escrito, a empresa pode celebrar com os trabalhadores contratos de cedência ocasional para o exercício de funções em empresas do grupo em relação de domínio ou de controlo ou em relação de coligação que permita à empresa determinar ou ser determinante na escolha dos órgãos sociais.

2- A cedência ocasional não está sujeita a prazo máximo enquanto se mantiverem as relações de grupo societário entre as sociedades em causa.

3- O período de cedência ocasional conta para todos os efeitos de antiguidade na empresa cedente, nos mesmos termos em que contaria se nela exercesse funções.

4- Sem prejuízo de tratamento mais favorável na empresa cessionária, durante o período de cedência, o trabalhador mantém todos os direitos e regalias que teria se se mantivesse na empresa cedente.

5- Cessando o acordo de cedência ou em caso de extinção ou cessação da atividade da empresa cessionária, o trabalhador regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data da cedência.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Transferência temporária

1- A empresa quando o seu interesse o exija, pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Da ordem de transferência, para além da justificação do interesse relevante, deve constar o tempo previsível para a duração da transferência que só, em casos excecionais, poderá ultrapassar seis meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas que o trabalhador tiver que suportar decorrentes de custos de deslocação e alojamento que sejam consequência da transferência temporária.

4- Salvo razão ponderável, a decisão respeitante à transferência do local de trabalho será comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias quando se trate de transferência definitiva ou de 8 dias quando se trate de transferência temporária.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exigir, trans-



ferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização que auferiria caso tivesse rescindido contrato por justa causa.

4- A empresa custeará as despesas do trabalhador, impostas pela transferência decorrentes do acréscimo de custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5- Sempre que em consequência da transferência, o trabalhador se veja obrigado a mudar o local da sua residência, terá ainda direito a um subsídio igual a quinze por cento do montante anual pago no ano anterior ao da transferência, a título de retribuição base mais anuidades bem como subsídio de turno, quando o houver.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Transmissão da empresa ou estabelecimento ou transferência de estabelecimento**

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

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

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Fusão, cisão, extinção ou encerramento da empresa**

1- A extinção de pessoa coletiva empregadora, quando não se verifique a fusão, a cisão ou a transmissão da empresa ou do estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

2- O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto na lei para esta situação, com salvaguarda de todos os direitos e garantias dos trabalhadores.

3- Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito às compensações legais, pela qual responde o património da empresa.

4- Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores despedidos por a empresa cessar a sua atividade ou encerrar qualquer sua dependência beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

5- Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferência, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 e 24 meses, respetivamente, para os que contem mais de 50 ou 55 anos de idade.

## CAPÍTULO IX

### **Refeitórios na empresa**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios**

A empresa deverá possuir refeitório nas suas instalações, ou dependências, com o mínimo de cinquenta trabalhadores.

## CAPÍTULO X

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e feriados**

1- É considerado, dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, exceto para os trabalhadores de turno, que terão direito a 5 dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada estabelecimento e sendo assegurado que, em média, dois dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês ou para trabalhadores sujeitos a horários de trabalho específicos.

2- São considerados feriados obrigatórios nos termos da lei, os seguintes:

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

3- Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores, e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Regime das férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a um período de 25 dias úteis de férias retribuídas em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente. O direito a férias só poderá efetivar-se após seis meses de trabalho efetivo.

4- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão ser concedidas as férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 15 de abril, a época de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

7- O período de férias não pode ter início em dias de descanso semanal do trabalhador.

8- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com a exclusão dos feriados.

9- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sem prejuízo das exceções previstas neste AE e na lei.

10- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no exterior.

11- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

12- Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efetuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

13- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Alteração do período de férias**

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

ção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias que pode não calhar no período de 1 de maio a 30 de outubro.

4- Se a alteração ou a interrupção das férias for motivada por doença do trabalhador, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado.

5- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 6 da cláusula anterior.

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Faltas**

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Não serão considerados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que sejam compensados no próprio dia e adicionados não excedam sessenta minutos por mês. Este procedimento não se aplica aos trabalhadores integrados no regime de horário flexível ou no de isenção de horário de trabalho.

3- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

4- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevistas, deverão ser comunicadas à empresa logo que possível e justificadas por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5- A empresa pode, nos 15 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6- O não cumprimento do disposto no número 4 e a não apresentação da prova a que se refere o número anterior no prazo que tiver sido fixado, o qual nunca poderá ser inferior a 15 dias, torna a falta injustificada.

7- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis se se tratar de férias no ano de admissão.

8- As faltas que determinem perda de retribuição são descontadas na retribuição do mês seguinte a que respeitem.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
  - 2.1- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - 2.2- As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do artigo seguinte;
  - 2.3- As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
  - 2.4- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - 2.5- As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;
  - 2.6- As ausências não superiores a quatro horas e só pelo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação a escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
  - 2.7- As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;
  - 2.8- As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
  - 2.9- As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
  - 2.10- As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

- 1- Nos termos do ponto 2.2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
  - 1.1- Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adoção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
  - 1.2- Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco ou afinidade, irmãos e cunhados).
- 2- Aplica-se o disposto no ponto 1.1 do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.
- 3- As faltas justificadas referidas nos números anteriores serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Licença sem retribuição**

A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Impedimento prolongado**

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE ou que por iniciativa da empresa lhe estavam a ser atribuídas.
- 2- Além do consignado no número anterior, é garantida a retribuição ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.
- 3- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho.

CAPÍTULO XI

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Despedimento**

- 1- É proibido o despedimento sem justa causa.
- 2- O despedimento de trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.
- 3- Não se provando justa causa, o despedimento de trabalhadores referidos no número anterior confere-lhes o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinham à data do despedimento ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhes caberia nos termos do presente AE, nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.
- 4- O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores que hajam exercido funções nos referidos corpos gerentes ou a eles tenham sido candidatos há menos de cinco anos.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato**

- O contrato de trabalho cessa nos casos previstos na lei, nomeadamente por:
- 1- Caducidade;
  - 2- Revogação por acordo das partes;
  - 3- Despedimento promovido pela empresa;

4- Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;

5- Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

6- Extinção de postos de trabalho por causas objetivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Cessação por caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

1- Verificando-se o seu termo quando se trate de contrato a termo;

2- Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

3- Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Revogação por acordo das partes**

1- A todo o momento podem as partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

2- O acordo de cessação do contrato deve constar de documento escrito, devidamente datado, assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Cessação por despedimento promovido pela empresa**

1- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha termo quer não.

2- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infração disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelo presente AE ou por lei.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Verificação de justa causa**

1- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

1.1- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

1.2- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

1.3- Provocação repetida de conflitos com os companheiros de trabalho;

1.4- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

1.5- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

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

1.7- Falta culposa de observância das normas de segurança

e higiene no trabalho;

1.8- Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;

1.9- Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre outros representantes da empresa;

1.10- Reduções anormais da produtividade;

1.11- Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos no presente AE e na lei.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador**

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com aviso prévio de dois meses, exceto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2- Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo previsto fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

3.1- Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

3.2- Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

3.3- Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

3.4- Aplicação de sanção abusiva;

3.5- Falta culposa de observância das normas de segurança e higiene no trabalho;

3.6- Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4- A cessação do contrato nos termos dos 3.2 a 3.6 do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respetiva antiguidade que variará entre 30 dias e 45 dias da retribuição base e anuidades por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

## CAPÍTULO XII

### **Segurança Social**

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Segurança Social**

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este AE contribuirão para a instituição de Segurança Social que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Complemento do subsídio de doença**

1- Em caso de doença, a empresa pagará aos seus traba-



lhadores a diferença entre a retribuição líquida auferida e o subsídio atribuído pela Segurança Social. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da segurança social, não reembolse a empresa, esta suspenderá o pagamento do complemento.

2- Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da retribuição mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando o receber.

3- Para efeitos dos números 1 e 2 considera-se como retribuição, a retribuição base, anuidades e subsídio de turno.

4- O complemento previsto no número 1 deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Segurança Social ou outro. Se o exame efetuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o complemento cessa a partir da data deste exame.

5- No caso de o trabalhador não ter cumprido o prazo de garantia da Segurança Social para atribuição do subsídio de doença, a empresa garantir-lhe-á a retribuição líquida auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6- A atribuição do complemento do subsídio de doença mencionada nos números anteriores não será devida logo que o trabalhador cesse o contrato de trabalho ou passe à situação de pré-reforma.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão por acidente

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à que auferia, a empresa pagará a respetiva diferença.

2- O trabalhador terá direito à retribuição base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar esta incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição total líquida auferida pelo trabalhador estabelecida nos termos do número 3 da cláusula 59.<sup>a</sup> e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1- Os trabalhadores que atinjam a idade legal de reforma, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá:

2.1- Aos colaboradores admitidos para a empresa até 31 de dezembro de 1998 e que fazem parte do plano A do contrato constitutivo do fundo de pensões CIMPOR.

2.1.1- Um complemento equivalente à diferença entre o montante da pensão que este receba da Segurança Social, na parte correspondente ao tempo de trabalho em que a empresa tenha contribuído para a sua formação, e uma percentagem da sua última retribuição base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que «n» é o número de anos completos de antiguidade na empresa que o trabalhador tenha na data em que haja atingido a idade legal de reforma, não podendo «n» ser superior a 45.

2.1.2- Para os efeitos previstos no número anterior, são excluídos do cálculo da antiguidade os períodos de suspensão do contrato de trabalho, salvo se os mesmos forem motivados por baixa por doença ou acidente de trabalho ou pelo exercício de funções em empresa do grupo.

2.1.3- Para efeitos do número 2.1.1, a pensão da Segurança Social a considerar para cálculo do complemento é a que resultar da aplicação da fórmula de cálculo da pensão de reforma da Segurança Social em vigor em 31 de dezembro de 1997, nos termos do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de setembro.

2.1.4- Quando a pensão calculada segundo os números anteriores não atingir o salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

2.1.5- A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença entre a pensão que este receba da segurança social e o montante correspondente a sessenta por cento da pensão a que o trabalhador teria direito à data do seu falecimento, nos termos desta cláusula.

2.1.6- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

2.1.7- Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida ao cônjuge sobrevivente do trabalhador, nos termos do número 2.1.5 desta cláusula.

2.1.8- A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica competente.

2.2- Aos trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 1999 e aos colaboradores que aderiram ao plano B do contrato constitutivo do fundo de pensões CIMPOR.

2.2.1- A empresa contribuirá mensalmente, catorze vezes ano, com um valor equivalente a 8,5 % da retribuição base, acrescida de anuidades, para este plano de contribuição definida.

2.2.2- Um seguro de acidentes pessoais, com a cobertura de invalidez permanente, com um capital de 8,5 % do valor do salário anual (catorze vezes o vencimento base, acrescido de anuidades) multiplicado pelo número de anos que medeia entre a idade do trabalhador no início de cada ano civil e os 65 anos.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança, higiene e medicina no trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e medicina no trabalho

1- A empresa obriga-se a dar cumprimento às disposições legais sobre segurança, higiene e medicina no trabalho.

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

3- Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos pelo médico do trabalho para efeitos de exame médico de admissão ou periódico constituem encargo da empresa.

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

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

6- Sempre que o trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para obtenção de elementos auxiliares de diagnóstico, ou para tratamento, estas faltas serão sempre registadas mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO XIV

### Valorização e formação profissional

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação.

2- O trabalhador-estudante deve comprovar a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário e atividades educativas a frequentar, fazendo prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

3- O trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar mais compatível com o horário de trabalho, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho, que pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, de acordo com a legislação aplicável.

4- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos, terá os direitos previstos no número anterior, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

5- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de provas de avaliação, nos seguin-

tes termos:

1.1- No dia da prova e no imediatamente anterior;

1.2- No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar.

6- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo e os dias imediatamente anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados.

7- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complementa e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

8- Consideram-se, ainda, justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

9- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

10- O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que requerida com a seguinte antecedência:

10.1- 48h, no caso de pretenderem um dia de licença;

10.2- 8 dias, caso pretendam 2 a 5 dias de licença;

10.3- 1 mês, no caso de pretenderem mais de 5 dias de licença.

11- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

12- Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

13- 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 adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

14- A dotação anual para aquisição de material escolar terá os limites previstos no anexo III.

15- Os trabalhadores que atualmente estejam ao serviço da empresa continuarão a beneficiar das participações da empresa pela frequência de cursos e manterão os mesmos direitos e níveis de participação.

16- Aos casos omissos aplica-se o regime legal do estatuto do trabalhador-estudante.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

1- A empresa assegurará formação profissional contínua aos trabalhadores, através de um número mínimo anual de horas de formação nos termos da legislação em vigor, mediante ações desenvolvidas na empresa ou no exterior, reconhecendo e valorizando a qualificação obtida pelo trabalhador.

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

3- A área da formação contínua deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

**CAPÍTULO XV**

**Disciplina no trabalho**

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**Infração disciplinar**

Considera-se infração disciplinar qualquer ato ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**Exercício do poder disciplinar e sanções**

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

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

4- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

5- Exceto para as infrações puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo ser enviada cópia da nota de culpa às entidades representativas dos trabalhadores.

6- O processo disciplinar corre os trâmites previstos na lei, devendo, ficar concluído no prazo de 90 dias após o envio da nota de culpa ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no número 9 da presente cláusula.

7- Sob pena de nulidade, a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis será comunicada ao trabalha-

dor através de nota de culpa.

8- Determina a nulidade do processo a recusa da empresa em facultar ao trabalhador ou a quem legalmente o represente, a consulta de todas as suas peças.

9- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias para consultar o processo e responder á nota de culpa, que deverá ser prorrogado por igual período, se assim exigirem as necessidades de defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo previsto no número 6.

10- Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser apresentado à comissão de trabalhadores, e no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

11- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada, constar de documento escrito e ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e às entidades que o representam.

12- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

13- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, devendo a suspensão ser comunicada à associação sindical que o representa, no prazo máximo de 48 horas.

14- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

14.1- Repreensão;

14.2- Repreensão registada;

14.3- Sanção pecuniária sujeita aos limites legais;

14.4- Perda de dias de férias sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;

14.5- Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

14.6- Despedimento.

15- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

16- Com exceção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respetivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respetivo, no prazo de cinco dias, e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

17- A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Sanções abusivas**

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

1.1- Se recusar fundamentadamente a exceder os períodos normais de trabalho;

1.2- Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respetivas funções;

1.3- Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às

leis do trabalho e deste AE cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os seus companheiros;

1.4- Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;

1.5- Haver reclamado, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;

1.6- Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de segurança social ou de delegado sindical;

1.7- Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2- A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos do número anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações constantes nos pontos seguintes:

2.1- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no número 4, a cláusula 57.<sup>a</sup>;

2.2- Para dirigentes, delegados sindicais ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas no ponto anterior.

## CAPÍTULO XVI

### Da organização sindical dos trabalhadores

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1- Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

2- Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3- Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Garantia dos delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais é fixado nos termos da lei em função dos trabalhadores sindicalizados em cada sindicato.

2- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas

funções, de um crédito de oito horas por mês.

3- O tempo dispendido pelas estruturas representativas dos trabalhadores da empresa em reuniões com a administração, sempre que forem convocadas por esta, é considerado como tempo de trabalho efetivo e não conta para o crédito de horas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Comunicação

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa, por forma escrita, os nomes dos respetivos delegados sindicais.

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

3- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos, até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas da quotização e o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções das organizações sindicais

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Para o exercício da atividade sindical estão assegurados o direito a instalações, o direito a informação e consulta e o direito de afixação e informação sindical.

3- Nos estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4- Nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

5- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado para a generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento ou da comissão sindical ou intersindical da empresa ou de delegados sindicais, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

6- Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um limite máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

7- Os promotores das reuniões devem comunicar à empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

8- Após receção da comunicação, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos promotores, desde que estes o requeiram, local apropriado no interior da empresa ou na sua proximidade.



## CAPÍTULO XVII

### Disposições gerais

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias anteriores

1- Este AE considera-se globalmente mais favorável do que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho substituído, não podendo resultar da sua aplicação baixa de categoria, classe ou diminuição de retribuição do trabalhador.

2- Serão sempre salvaguardados os direitos e regalias adquiridos pelos trabalhadores em sede de contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste AE.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Constituição:

1.1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;

1.2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;

1.3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

1.4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos, pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2- Atribuições:

2.1- Interpretar as disposições do presente AE;

2.2- Criar e integrar categorias profissionais não previstas nos anexos deste AE bem como eliminá-las.

3- Normas de funcionamento:

3.1- A comissão paritária funcionará em local a designar por acordo das partes;

3.2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias úteis, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos;

3.3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

4- Deliberações:

4.1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, um membro de cada uma das partes;

4.2- Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

4.3- As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nos pontos 4.1 e 4.2, consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções coletivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Assistência judiciária

1- Aos trabalhadores arguidos em processo-crime por atos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judiciária adequada.

2- A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas suscetíveis de determinarem responsabilidade civil e criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respetivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

3- O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo judicial ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente AE é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão enquadrados em níveis de qualificação, em conformidade com o anexo V.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Analista de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de tratamento automático da informação, com base nas necessidades identificadas junto dos utilizadores. É responsável pela execução, instalação e manutenção das aplicações; presta assistência e treina os utilizadores; assegura a elaboração e manutenção da documentação dos sistemas. Pode coordenar outros trabalhadores na execução de projetos específicos.

*Aprendiz* - É o trabalhador que, em início de carreira profissional, executa as tarefas que lhe são distribuídas sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior.

*Aprendiz praticante* - É o trabalhador que, em seguimento da aprendizagem e sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior, executa as tarefas que lhe são

distribuídas, tendo em vista a sua qualificação para a carreira profissional.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que adapta processos e técnicas de natureza administrativa; utiliza meios adequados de tratamento e gestão da informação e assegura a organização de processos para decisão superior; sob a orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas complexas de natureza diversa, nomeadamente contabilística, comercial ou de administração de pessoal; pode, ainda, em circunstâncias específicas, orientar outros profissionais administrativos.

*Assistente operacional* - É o trabalhador cuja experiência, adquirida no exercício da gestão operacional, ou aprofundados conhecimentos na respetiva área de atividade, lhe permite executar tarefas complexas, bem como conceber e garantir a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões; pode, em circunstâncias específicas, coordenar a atividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

*Assistente técnico operacional* - É o trabalhador cuja experiência, adquirida ao longo do tempo ao nível da gestão operacional diversificada, ou aprofundados conhecimentos na sua especialidade técnica operacional, lhe permite exercer tarefas de complexidade técnica, bem como conceber e garantir a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões; pode coadjuvar a hierarquia no estudo e implementação de projetos; pode, em circunstâncias específicas, coordenar a atividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

*Auxiliar administrativo* - É o trabalhador que executa tarefas simples da atividade administrativa, dentro e fora das instalações da empresa, nomeadamente a recolha, entrega e reprodução de documentos. Pode ter a seu cargo a arrumação do material de economato e o controlo da distribuição, podendo ainda fazer, junto de entidades exteriores, pagamentos e cobranças e a aquisição de artigos de pequeno porte.

*Auxiliar fabril* - É o trabalhador que, sem qualquer especialidade, executa tarefas indiferenciadas segundo instruções que lhe são transmitidas, nomeadamente as de recolha de amostras, remoção e arrumação de materiais, conservação e limpeza de instalações, podendo conduzir, para o efeito, veículos de pequeno porte. Auxilia trabalhadores com maior qualificação na execução de algumas tarefas.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador que, de acordo com instruções superiores, orienta o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe concomitantemente a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço, bem como a elaboração dos relatórios da respetiva atividade.

*Chefe de processo com comando centralizado (cimento)* - É o trabalhador que, dentro do turno respetivo e segundo um programa estabelecido, coordena e controla a equipa de turno afeta ao processo de fabrico e, fora do horário normal de laboração, é responsável pelo bom andamento de toda a fábrica, dando as instruções necessárias ao adequado funcionamento das diversas instalações fabris, incluindo a equipa de conservação; acompanha e controla a equipa de operado-

res de processo ou conduz, por meio de um comando centralizado, o processo de fabrico, assegurando a otimização da condução do processo, garantindo o melhor rendimento dos equipamentos e os menores consumos, nomeadamente de combustível, de energia elétrica, dos refratários e peças de desgaste, bem como a qualidade dos produtos, através de análises e ensaios específicos quando necessário. Assegura a elaboração de relatório da respetiva atividade.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma unidade orgânica específica nas diferentes áreas de atividade da empresa, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica* - É o trabalhador que, dentro do turno respetivo e segundo um programa estabelecido, coordena, controla e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Condutor de veículos industriais* - É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes, destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplanagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a deslocar e das pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

*Desenhador* - É o trabalhador que, utilizando o equipamento adequado a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efetua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode, ainda, proceder à reprodução e arquivo dos desenhos e outra documentação técnica.

*Desenhador projetista* - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efetua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode coordenar um grupo de trabalho, de acordo com parâmetros e orientações que lhe são transmitidas, assegurando a elaboração de relatório da respetiva atividade.

*Encarregado (FCH)* - É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Encarregado (cimento)* - É o trabalhador que coordena

e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Encarregado de turno de embalagem (cimento)* - É o trabalhador que, dentro do turno respetivo, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Ensacador-carregador (\*)* - É o trabalhador que, manualmente ou utilizando meios mecânicos, procede ao ensacamento dos produtos, sendo responsável pela utilização de embalagens em boas condições e pelo peso correto do produto nelas contido. Na fase de carregamento, recebe as embalagens dos produtos a expedir, arrumando-as nos veículos de transporte ou em paletas. Pode ocupar-se da carga e descarga de produtos a granel. Assegura a limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

*Escriturário* - É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequadas, executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos, cobranças, de compras e vendas, bem como a documentação a elas respeitante; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a receção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e outros inerentes; pode, ainda, efetuar tratamento de texto, expediente e arquivo.

*Ferramenteiro (\*)* - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramenta e procede ao seu recebimento ou entrega.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequados, assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado, podendo orientar outros profissionais dentro da sua área de atividade. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

*Licenciado e bacharel do grau I* - É o trabalhador que executa trabalhos da sua especialidade, simples ou de rotina, sendo orientado e controlado, direta e permanentemente, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não desempenha funções de chefia mas pode tomar decisões, desde que sejam de rotina ou apoiadas em orientações prévias da sua hierarquia.

*Licenciado e bacharel do grau II* - É o trabalhador que executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação mas poderá atuar com funções de chefia na

orientação de outros profissionais de nível inferior, segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado sempre que necessite e quando ligado a projetos não tem funções de chefia; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III* - É o trabalhador que executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões, mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua atuação é desenvolvida segundo a orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionada em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas de coordenação a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer atividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma as decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgaes para um profissional de grau superior.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV* - É o trabalhador que detém o primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros licenciados, bacharéis ou técnicos equiparados, ou de coordenação complexa de atividades, tais como técnico/comerciais, fabris, de projetos, económico-financeiras e outras, para o que é requerida a experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planificação, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa completa da natureza das indicadas, que lhe seja confiada; possui capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico que executa sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objetivos, de prioridade relativa e de interferência com outras atividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de atividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V* - É o trabalhador que chefia ou coordena diversas atividades quer executivas quer de estudo, de planeamento ou de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas completas de estudo, de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua atividade; coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo atuação imediata, não normalmente sujeitas a revisão, exceto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou condicionem objetivos de longo prazo; o trabalho é-lhe

entregue com simples indicação dos objetivos finais e é somente revisto quanto à política de ação empresarial e eficácia geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justeza da solução.

*Licenciado e bacharel do grau VI* - É o trabalhador que exerce cargos de chefia ou de coordenação sobre vários grupos em assuntos interligados ou de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional ou de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objetivos gerais da empresa, bem como ao controlo financeiro. Pode participar diretamente na definição de objetivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e a coordenação com outras funções; para o exercício das suas funções, é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização ou poder de coordenação, de grau complexo, relativamente à especificidade de cada uma das atividades da empresa.

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo licença de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Manobra os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

*Oficial de conservação (construção civil, elétrica e mecânica)* - É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando equipamentos, ferramentas e máquinas-ferramentas adequadas, executa todos os trabalhos da sua especialidade, nomeadamente obras novas e ações de manutenção. Pode, ainda, conduzir veículos para o transporte de materiais e equipamentos necessários à execução das suas tarefas. Assegura a limpeza dos locais onde executa os seus trabalhos.

*Oficial de fabricação (FCH)* - É o trabalhador que procede ao acendimento dos fornos e enforna o produto; vigia e controla a sua carga térmica; acompanha a desenfora, a fase de hidratação da cal e executa as tarefas necessárias à sua moagem. Assegura a limpeza e a conservação corrente das instalações e equipamentos a seu cargo.

*Oficial de fabricação (cimento)* - É o trabalhador que, no próprio local, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga, deteta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respetiva zona de implantação. Pode, em circunstâncias específicas, executar operações de manutenção preventiva, bem como orientar a atividade de outros profissionais integrados na área de fabricação.

*Oficial de laboratório* - É o trabalhador que, utilizando equipamentos adequados, executa análises, ensaios químicos e físicos, controlando a composição e propriedades das

matérias-primas, produtos em fase de fabrico e acabados, de acordo com as normas de qualidade em vigor, procedendo aos respetivos registos. É também responsável pela limpeza e conservação do equipamento a seu cargo.

*Operador de computado* - É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas e procedimentos definidos para a exploração; faz e mantém permanentemente atualizados os registos da atividade dos equipamentos. Quando habilitado, procede à montagem e manutenção de equipamentos de processamento e comunicação de dados.

*Operador de embalagem (cimento)* - É o trabalhador que assegura os procedimentos de condução e vigilância de equipamentos industriais de receção, ensilagem, trasfega, embalagem e paletização de produtos, bem como conduz veículos de movimentação de cargas, elevação e tração a fim de armazenar, acondicionar ou expedir produtos nos diversos meios de transporte. Assegura a lubrificação, manutenção dos equipamentos, bem como a limpeza das instalações que estão a seu cargo, de acordo com as normas em vigor e, ainda, os registos inerentes à movimentação dos produtos.

*Operador de instalação de moagem* - É o trabalhador que, por meio de um comando centralizado ou no próprio local, de acordo com parâmetros do processo, especificação do produto e instruções recebidas, conduz, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com toda a instalação desde a receção de matérias-primas até à expedição de cimento através do respetivo comando local ou à distância. Deteta anomalias, colhe amostras e realiza ensaios de controlo do processo, executa tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas e das respetivas zonas de implantação. Pode ainda conduzir veículos para transporte de materiais e equipamentos necessários à execução das suas tarefas, bem como efetuar registos, em suporte papel ou informático, relativos ao desempenho das máquinas, consumos, produções, *stocks* e outros inerentes à execução das suas tarefas.

*Operador de pedreira* - É o trabalhador que, utilizando equipamentos adequados e técnicas específicas, procede à perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento; opera, também, equipamentos auxiliares destinados à correta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a limpeza e manutenção do equipamento, executando, quando necessário, pequenas operações de manutenção preventiva. Quando habilitado, opera com substâncias explosivas.

*Operador de processo com comando centralizado (cimento)* - É o trabalhador que, por meio de um comando centralizado, conduz e assegura o controlo e a otimização do processo de fabrico, nomeadamente pelo adequado consumo de combustível, de energia elétrica, dos refratários e peças de desgaste. É também responsável pela qualidade dos produtos, através de análise de raios X, e de outros ensaios, nomeadamente de resíduos, de superfícies específicas e de cal livre. Orienta do comando, ou no local, as intervenções dos profissionais de fabricação com vista à obtenção do melhor rendimento.



*Programador informático* - É o trabalhador responsável pela elaboração dos programas informáticos, escrevendo-os, testando-os e mantendo-os através de linguagem adequada e de acordo com as especificações de análise dos sistemas. Assegura e apoia, sempre que necessário, a elaboração e manutenção da documentação dos sistemas. Pode integrar a equipa de conceção e projeto dos sistemas.

*Prospetor de vendas* - É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspetos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de ação; colabora nos estudos das ações mais eficazes de promoção e fomento dos diversos produtos, assim como da sua utilização; recebe eventuais reclamações dos clientes, dando-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas e assegurar quaisquer outras relações com os clientes.

*Secretário de administração* - É o trabalhador qualificado que assegura as atividades específicas de secretariado da administração; competem-lhe, entre outras, as seguintes tarefas: redigir relatórios, cartas e outros textos em línguas portuguesa ou estrangeira e efetuar o respetivo tratamento em equipamento adequado; reunir elementos de suporte para decisões superiores e preparar os processos da responsabilidade da administração, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; manter atualizada a agenda de trabalho dos administradores que secretaria; assegurar o contacto da administração com entidades públicas ou privadas, marcando entrevistas e atendendo pessoalmente os interessados; classificar a documentação, organizá-la e manter em ordem o arquivo.

*Secretário de direção* - É o trabalhador com qualificação que executa, de forma autónoma, devidamente enquadrado, as tarefas específicas de secretariado; competindo-lhe, entre outras, as seguintes: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar *dossiers*, agendas e memoriais para despachos ou reuniões, marcar e organizar reuniões e entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir, retroverter e efetuar tratamento de texto em português ou língua estrangeira e estabelecer contactos pessoais ou por telefones internos/externos em português ou línguas estrangeiras.

*Técnico de eletrónica* - É o trabalhador que monta, calibra, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem eletrónica industrial.

*Telefonista (\*)* - É o trabalhador que se ocupa, predominantemente, das ligações e registos das chamadas telefónicas e da transmissão de mensagens recebidas. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços. Responde, se necessário, a pedidos de informação.

*Visitador/preparador de trabalho* - É o trabalhador que, por meio de visitas às instalações, e com aparelhos de controlo apropriados, deteta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respetivos relatórios e prepara as necessárias ações de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir. Elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos

e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

(\*) Função a extinguir quando vagar.

ANEXO II

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)
1	Aprendiz	781,00	-
2	Aprendiz praticante A	847,00	-
3	Aprendiz praticante B	887,00	-
4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2. <sup>a</sup> Operador de pedreira de 2. <sup>a</sup> Telefonista (*)	961,00	981,00
5	Condutor de veículos industriais de 2. <sup>a</sup> Desenhador de 2. <sup>a</sup> Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2. <sup>a</sup> Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> Motorista de 2. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (FCH) Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (cimento) Operador de embalagem de 2. <sup>a</sup> (cimento) Operador de instalação de moagem de 1. <sup>a</sup> Operador de pedreira de 1. <sup>a</sup>	996,00	1 011,00
6	Condutor de veículos industriais de 1. <sup>a</sup> Desenhador de 1. <sup>a</sup> Escriturário de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> Motorista de 1. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (FCH) Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (cimento). Operador de embalagem de 1. <sup>a</sup> (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospetor de vendas	1 025,00	1 058,00
7	Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**) Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospetor de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I	1 088,00	1 119,00

8	Assistente operacional I Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospetor de vendas principal II (**) Secretário de direção Técnico de eletrónica Visitador/preparador de trabalho II	1 146,00	1 176,00
9	Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I -A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projetista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de eletrónica principal I (**)	1 203,00	1 258,00
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I-B Técnico de eletrónica principal II (**)	1 315,00	1 438,00
11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I	1 563,00	1 754,00
12	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III Programador informático II	1 945,00	1 945,00
13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV	2 380,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V	2 847,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	3 321,00	-

(\*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(\*\*) A classe «Principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respetiva categoria profissional.

ANEXO III

Tabela das cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 18.<sup>a</sup>

Trabalho noturno

Trabalho este quando prestado entre as 22 horas de um

dia e as 6 horas do dia seguinte, será remunerado com um acréscimo de 40 % sobre o valor da hora em período normal de trabalho.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

Trabalho suplementar

- 7- Lanche: 2,20 €  
8- Jantar: 8,96 €  
Pequeno-almoço: 2,20 €  
9- Jantar no local de trabalho: 8,96 €  
Jantar fora do local de trabalho: 9,50 €

Cláusula 27.<sup>a</sup>

Retribuição do trabalho suplementar

- 1-  
Trabalho diurno, em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 1,75.  
Trabalho noturno, em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 2.  
Trabalho diurno, em dias de descanso semanal ou feriados: retribuição normal multiplicada por 2,25.  
Trabalho noturno, em dias de descanso semanal ou feriados: retribuição normal multiplicada por 2,50.  
4-  
Trabalho diurno: retribuição normal multiplicada por 2,25.  
Trabalho noturno: retribuição normal multiplicada por 2,50.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

- 1- 9,75 €  
2- 9,75 €  
3- 2,20 €

Cláusula 31.<sup>a</sup>

Retribuição do trabalho por turnos

- 1-  
1.1- 29,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.  
1.2- 23,0 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.  
1.3- 18,0 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.  
4- 42,15 €

Cláusula 32.<sup>a</sup>

Subsídio de prevenção

- Níveis salariais 14 e 15: 379,32 €  
Níveis salariais 12 e 13: 303,17 €  
Níveis salariais 9 a 11: 227,59 €  
Níveis salariais 7 e 8: 189,60 €

Cláusula 33.<sup>a</sup>

Anuidades

- 1- Por cada ano completo de permanência na empresa até

15 anos: 13,66 €  
Por cada ano completo subsequente: 1,72 €  
Cláusula 63.<sup>a</sup>

Ensino básico (1.º e 2.º ciclos - até 6.º ano): 63,62 €  
Ensino básico (3.º ciclo - 7.º a 9.º anos): 93,06 €  
Ensino secundário (10.º a 12.º anos): 139,36 €  
Ensino politécnico e superior: 214,82 €

Trabalhador-estudante

14-

ANEXO IV  
Acesso e promoção

Situação actual		Critérios de evolução				Situação de evolução	
Nível salarial	Categorias profissionais	Tempo permanência (mínimo)	Nível de desempenho	Nível de aproveitamento em acções de formação	Provas profissionais	Nível salarial	Categorias profissionais
1	Aprendiz	1 ano	-	-	-	2	Aprendiz - Praticante «A»
2	Aprendiz - Praticante «A»	1,5 ano	-	-	-	3	Aprendiz - Praticante «B»
3	Aprendiz - Praticante «B»	1,5 ano	-	-	-	4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de pedreira de 2. <sup>a</sup>
4	Operador de instalação de moagem de 2. <sup>a</sup> Operador de pedreira de 2. <sup>a</sup>	3 anos	> 3,0	Frequência de ações de formação de acordo c/ perfil de formação + Aproveitamento> 3,0	-	5	Operador de instalação de moagem de 1. <sup>a</sup> Operador de pedreira de 1. <sup>a</sup>
5	Condutor de veículos industriais de 2. <sup>a</sup> Desenhador de 2. <sup>a</sup> Escriturário de 2. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> Motorista de 2. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> - Cimento Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> - FCH Oficial de embalagem de 2. <sup>a</sup> - Cimento Operador de instalação de moagem de 1. <sup>a</sup>	3 anos	> 3,0	Frequência de ações de formação de acordo c/ perfil de formação + Aproveitamento> 3,0	-	6	Condutor de veículos industriais de 1. <sup>a</sup> Desenhador de 1. <sup>a</sup> Escriturário de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> Motorista de 1. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> - Cimento Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> - FCH Oficial de embalagem de 1. <sup>a</sup> - Cimento Operador de instalação de moagem principal I
6	Desenhador de 1. <sup>a</sup> Escriturário de 1. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> Operador de instalação de moagem principal I Operador de processo c/ comando centralizado Prospetor de vendas	5 anos	> 3,0	Frequência de ações de formação de acordo c/ perfil de formação + Aproveitamento> 3,0	Aprovação	7	Desenhador principal I Escriturário principal I Oficial principal (conservação e laboratório) I Oficial de fabricação principal Operador de instalação de moagem principal II Operador de processo c/ Comando centralizado principal I Prospetor de vendas principal I

7	Desenhador principal I Escriturário principal I Oficial principal (conservação e laboratório) I Operador de processo c/ comando centralizado principal I Prospetor de vendas principal I Visitador/preparador de trabalho I	5 anos	> 3,0	Frequência de ações de formação de acordo c/ perfil de formação + Aproveitamento> 3,0	-	8	Desenhador principal II Escriturário principal II Oficial principal (conservação e laboratório) II Operador de processo c/ Comando centralizado principal II Prospetor de vendas principal II Visitador/preparador de trabalho II
8	Assistente operacional I Encarregado de conservação I - FCH Operador de computador I Técnico de eletrónica	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c/ perfil de formação + Aproveitamento> 3,5	-	9	Assistente operacional II Encarregado de conservação II - FCH Operador de computador II Técnico de eletrónica principal I
9	Chefe de processo c/ comando centralizado I Técnico de eletrónica principal I	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c/ perfil de formação + Aproveitamento> 3,5	-	10	Chefe de processo c/ comando centralizado II Técnico de eletrónica principal II
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c/ perfil de formação + Aproveitamento> 3,5	-	11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II
11	Programador informático I	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c/ perfil de formação + Aproveitamento> 3,5	-	12	Programador informático II

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

Níveis de qualificação		Categorias
1- Quadros superiores	1.1- Técnicos de produção e outros 1.2- Técnicos administrativos	Licenciado, bacharel do grau VI Licenciado, bacharel ou técnico equiparado do grau V Licenciado, bacharel ou técnico equiparado do grau IV Licenciado do grau III Licenciado grau II Licenciado do grau IB
2- Quadros médios	a) Técnicos de produção e outros b) Técnicos administrativos	Assistente técnico operacional I e II Bacharel ou técnico equiparado do grau III Bacharel do grau II Bacharel do grau IB Bacharel do grau IA Analista de sistemas Chefe de secção Programador informático



3- Encarregados, contramestres, etc.		Chefe de processo c/ comando centralizado Chefe de turno de embalagem - Cimento Chefe de turno de fabricação - FCH Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação - FCH Encarregado de fabricação - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento
4- Profissionais altamente qualificados	a) Administrativos b) Comércio c) Produção e outros	Assistente administrativo Assistente operacional I e II Escriturário principal Operador de computador Secretária de administração Secretária de direção Prospetor de vendas principal Chefe de equipa Desenhador principal Desenhador projetista Oficial principal (conservação e laboratório) Oficial de fabricação principal Operador de instalação de moagem principal Operador de processo c/comando centralizado principal Técnico de eletrónica Técnico de eletrónica principal Visitador/preparador de trabalho
5- Profissionais qualificados	a) Administrativos b) Comércio c) Produção e outros	Escriturário Fiel de armazém Prospetor de vendas Condutor de veículos industriais Desenhador Ferramenteiro (*) Motorista Oficial (conservação e laboratório) Oficial de fabricação - Cimento Oficial de fabricação - FCH Operador de embalagem - Cimento Operador de instalação de moagem Operador de pedreira Operador de processo c/comando centralizado
6- Profissionais semiquualificados		Ensacador/Carregador (*) Telefonista (*)
7- Profissionais não qualificados		Auxiliar administrativo Auxiliar fabril
8- Pré-oficiais Estagiários Tirocinantes Praticantes aprendizes Auxiliares		Aprendiz Aprendiz - Praticante

Lisboa, 27 de Março de 2017.

Pela CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA:

*Luís Miguel da Ponte Alves Fernandes*, na qualidade de mandatário.

*Luís António Cunha das Neves Gomes*, na qualidade de mandatário.

*Maria Eduarda Ribeiro Rosa*, na qualidade de mandatária.

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

*Rogério António Carvalho Alves Gomes*, na qualidade de mandatário.

*Luís Filipe Fernandes Cunha*, na qualidade de mandatário.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Rogério António Carvalho Alves Gomes*, na qualidade de mandatário.

*Luís Filipe Fernandes Cunha*, na qualidade de mandatário.

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

Rogério António Carvalho Alves Gomes, na qualidade de mandatário.

Luis Filipe Fernandes Cunha, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM em representação dos seguintes sindicatos:

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.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, em representação dos 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 - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante.

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

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

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

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

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal em representação dos 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 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.

Depositado em 16 de maio de 2017, a fl. 20 do livro n.º 12, com o n.º 76/2017, 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 LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras**

#### **Cláusula prévia**

1- A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2016.

2- Com ressalva do disposto nas cláusulas seguintes a empresa aplicará o clausulado do CCTV para a Indústria Vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 1979 e ulteriores revisões.

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico não oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Braga.

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

4- O presente AE abrange 1 empregador e 146 trabalhadores.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência**

1- O presente acordo de empresa entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017 e serão válidos pelo período de um ano.

Cláusula 33.<sup>a</sup>-A

**Cantinas em regime de auto-serviço**

De harmonia com o disposto na cláusula 33.<sup>a</sup>-A do CCTV para a indústria vidreira, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, a empresa pagará a cada trabalhador o valor de 5,35 euros diários de subsídio de alimentação.

ANEXO II

**Enquadramento e tabela salarial**

Grupo 1 .....	952,00
Encarregado	
Grupo 2 .....	912,00
Afinador de máquinas	
Grupo 3 .....	867,00
Polidor de lentes para objectivas e aparelhos de precisão	
Polidor de prismas para binóculos e outros aparelhos	
Grupo 4 .....	834,00
Polidor de lentes de iluminação	
Polidor de prismas ou superfícies planas para aparelhos de iluminação	
Grupo 5 .....	829,00
Esmerilador de lentes ou prismas	
Fresador de lentes ou prismas	
Metalizador de vidros de óptica	
Grupo 6 .....	780,00
Colador de sistemas ópticos	
Grupo 7 .....	754,00
Centrador de lentes	
Controlador de lentes ou prismas	
Montador de sistemas ópticos	
Grupo 8 .....	743,00
Preparador-espelhador de peças ópticas	
Grupo 9 .....	729,00
Alimentador de máquinas	
Colador de lentes ou prismas	
Descolador de lentes ou prismas	
Embalador	
Facetador de lentes ou prismas	
Lacador	
Lavador	
Limpador	
Verificador de superfícies	
Grupo 10 .....	703,00
Servente de limpeza	
Grupo 11 .....	557,00
Praticante do 3.º ano	
Grupo 12 .....	557,00
Praticante do 2.º ano	

Grupo 13 ..... 557,00  
Praticante do 1.º ano

Vila Nova de Famalicão, 22 de Março de 2017.

LEICA - Aparelhos Ópticos de Precisão, SA:

*Carlos Manuel Oliveira Mira*, na qualidade de administrador.

*Pedro Miguel Magalhães Oliveira*, na qualidade de administrador.

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

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, na qualidade de mandatário.

*Rosa Maria Pereira Machado Duarte*, na qualidade de mandatária.

**Declaração**

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa o seguinte sindicato:

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Depositado em 11 de maio de 2017, a fl. 19 do livro n.º 12, com o n.º 72/2017, 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 POLO - Produtos Ópticos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras**

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 17, de 8 de Maio de 2016 e n.º 7 de 22 de Fevereiro de 2017, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa POLO - Produtos Ópticos, SA, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Vila Real e de Lisboa.

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

4- O presente AE abrange um empregador e 79 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2017.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Cantinas em regime de auto-serviço**

- 1- ...
- 2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, tem o valor de 5,25 €.
- 3- ...
- 4- ...

**ANEXO III**

**Enquadramentos**

- Grupo I:  
Encarregado geral
- Grupo II:  
Contabilista  
Subencarregado geral
- Grupo III:  
Chefe de secção  
Secretário de administração
- Grupo IV:  
Operador de computador  
Subchefe de secção  
Secretário de direcção
- Grupo V:  
Caixa  
Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>  
Controlador de fabrico  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>  
Motorista de pesados  
Oficial electricista de 1.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>
- Grupo VI:  
Coordenador de sector
- Grupo VII:  
Agente de serviços de planeamento e armazém  
Agente de serviços de atendimento a clientes  
Colorizador de lentes  
Controlador de qualidade de lentes de receituário  
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas

Operador de máquinas de receituário  
Operador de máquinas de vácuo

Grupo VIII:  
Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>  
Dactilógrafo  
Escriturário de 2.<sup>a</sup>  
Oficial electricista de 2.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

Grupo IX:  
Carpinteiro de 3.<sup>a</sup>  
Escriturário de 3.<sup>a</sup>  
Fiel de armazém  
Oficial electricista de 3.<sup>a</sup>  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>  
Telefonista  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

Grupo X:  
Alimentador de forno automático  
Alisador de lentes bifocais  
Alisador de lentes unifocais  
Estagiário de escritório do 3.º ano  
Fresador de óptica  
Operador de máquina de lavar produtos ópticos  
Polidor de óptica  
Pré-oficial electricista do 2.º ano  
Rectificador de moldes  
Rectificador de topes

Grupo XI:  
Guarda

Grupo XII:  
Controlador de qualidade  
Embalador  
Estagiário de escritório do 2.º ano  
Montador de bifocais  
Montador de discos  
Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo XIII:  
Empregado de limpeza

Grupo XIV:  
Ajudante de oficial electricista  
Estagiário de escritório do 1.º ano  
Servente/estafeta

Grupo XV:  
Aprendiz  
Praticante

**ANEXO IV**

**Tabela salarial**

Grupos	Vencimento
I	1 319,50
II	1 154,00



III	830,00
IV	801,00
V	774,00
VI	762,00
VII	755,00
VIII	751,00
IX	743,00
X	708,00
XI	698,00
XII	697,00
XIII	671,00
XIV	649,00
XV	573,00

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2017.

POLO - Produtos Ópticos, SA:

*Manuel Armando Gonzaga Guimarães*, na qualidade de mandatário.

*José Luís de Sousa Coutinho Empis*, na qualidade de mandatário.

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

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, na qualidade de mandatário.

*Álvaro Almeida Lacerda*, na qualidade de mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos, se declara, que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM, representa o seguinte sindicato:

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Depositado em 16 de maio de 2017, a fl. 20 do livro n.º 12, com o n.º 75/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre a Espanha, SA, Companhia Nacional de Seguros e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro ao acordo coletivo entre a Açoreana Seguros, SA e outras e as mesmas associações sindicais**

A Espanha, SA, Companhia Nacional de Seguros, com local de representação na Rua Garrett, 47, 4.º, 1200-203 Lisboa, com o número de pessoa coletiva 980120985, contribuinte da Segurança Social 200076500897, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa e o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Prof. Fernando Fonseca, 16, 1600-608 Lisboa, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao acordo coletivo de trabalho, celebrado entre a Açoreana Seguros, SA e os sindicatos outorgantes do presente acordo, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016.

Mais se acorda que a tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2016.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do artigo 494.º, todos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão abrangidos pelo ACT em apreço 14 trabalhadores.

O presente acordo é feito em 4 (quatro) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a quarta a instruir o depósito no serviço competente no ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 20 de abril de 2017.

Pela Espanha SA, Companhia Nacional de Seguros:

*José Edmundo Moura Farinha*, procurador.

*José Guilherme Simões de Oliveira*, procurador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Carlos Alberto Marques*, presidente da direção.

*José Luis Coelho Pais*, 1.º vice-presidente da direção.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, presidente da direção.

*Jorge Carlos da Conceição Cordeiro*, vogal da direção.

Depositado em 17 de maio de 2017, a fl. 20 do livro n.º 12, com o n.º 77/2017, 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 dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos - STEC - Alteração**

Alteração aprovada em 28 de abril de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2006.

#### CAPÍTULO I

##### **Denominação, âmbito e sede**

###### Artigo 1.º

###### **Denominação**

O Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos, adiante designado por STEC, é uma associação sindical, constituída pelos trabalhadores nela filiados, com duração indeterminada.

###### Artigo 2.º

###### **Âmbito**

1- O STEC representa todos os trabalhadores com vínculo contratual às empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos, nomeadamente as relacionadas com a atividade financeira, tais como as de intermediação financeira, atividades auxiliares de intermediação financeira, seguros e fundos de pensão, outras atividades complementares de Segurança Social e saúde, ação social e outras atividades recreativas, culturais e desportivas, atividades auxiliares de seguros e fundos de pensões, e ainda todas as empresas nas quais o grupo exerça uma posição de controlo ou de domínio, quer os trabalhadores estejam no ativo, reformados, aposentados, quer na situação de pré-reforma.

2- O STEC abrange todo o território nacional (Continente e Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores).

###### Artigo 3.º

###### **Sede**

1- O STEC tem a sua Sede no Largo Machado de Assis, Lote A, antiga Praceta à Rua Conde de Sabugosa, Lote A

1700-117 Lisboa, e delegações no Porto e em Coimbra.

2- Compete à direção decidir sobre a abertura e encerramento de delegações, onde e quando considere necessário.

3- As delegações regem-se por regulamento interno a aprovar pela direção.

#### CAPÍTULO II

##### **Princípios fundamentais**

###### Artigo 4.º

###### **Princípios**

1- O STEC orienta a sua ação pelos princípios da democracia sindical, no quadro do movimento sindical, e da unidade e solidariedade entre todos os trabalhadores, em particular com os do setor financeiro.

2- O STEC defende os interesses individuais e coletivos dos trabalhadores nos campos económico, social e cultural, promovendo e desenvolvendo a luta pela defesa das liberdades democráticas e pela emancipação da classe trabalhadora.

3- O STEC reconhece, defende e pratica o princípio da liberdade sindical, que garante a todos os trabalhadores abrangidos por estes estatutos o direito de se sindicalizarem, sem distinções de ordem política, filosófica ou religiosa.

4- O STEC exerce a sua atividade com total independência relativamente à entidade patronal, Estado, confissões religiosas, partidos políticos e outras associações ou grupos de natureza não sindical.

5- É incompatível o exercício de funções como membro da direção do STEC com o exercício de qualquer cargo em órgãos de soberania ou corpos gerentes de instituições ou empresas do setor, salvo quando em representação dos trabalhadores.

6- Os símbolos do STEC são constituídos pelo emblema e pela bandeira, aprovados em reunião do conselho nacional.

#### CAPÍTULO III

##### **Fins e competências**

## Artigo 5.º

### Vinculação

O STEC obriga-se através da assinatura de dois membros da direção, sendo obrigatória a assinatura do presidente, ou do vice-presidente ou, nos seus impedimentos, a de quem os substituir.

## Artigo 6.º

### Fins

1- O STEC tem por finalidade, em especial:

- a) Defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses coletivos e individuais dos seus sócios;
- b) Promover, organizar e apoiar todas as ações que conduzam à satisfação das reivindicações dos sócios, de acordo com a sua vontade livremente expressa, no respeito pelos estatutos e pelas decisões democraticamente tomadas pelos seus órgãos;
- c) Estudar todas as questões que interessem aos sócios e procurar soluções para os seus problemas;
- d) Alicerçar o seu trabalho com base na solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical democrática e de classe;
- e) Cooperar com as comissões de trabalhadores e outras estruturas, nomeadamente com os serviços sociais da Caixa Geral de Depósitos, no respeito pelo princípio de independência de cada organização;
- f) Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações.

## Artigo 7.º

### Competências

Ao STEC compete, nomeadamente:

- a) Negociar e celebrar convenções coletivas de trabalho;
- b) Negociar e outorgar acordos, protocolos e outros documentos, que caibam no âmbito da sua atividade;
- c) Declarar a greve e terminá-la;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Prestar apoio e assistência sindical, jurídica ou outra, aos sócios, em questões relacionadas com o desempenho profissional, acidentes de trabalho e doenças profissionais e com a Segurança Social, bem como com o livre exercício dos seus direitos sindicais;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus sócios pela entidade patronal e em todos os casos de despedimento e outros conflitos decorrentes do exercício da sua atividade profissional;
- g) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis e regulamentação de trabalho, na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- h) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito;
- i) Gerir ou participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, de instituições de Segurança Social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos sócios;
- j) Gerir ou participar na gestão de empreendimentos que visem, direta ou indiretamente, satisfazer os interesses económicos, sociais e culturais dos sócios;

k) Promover, desenvolver e apoiar todo o tipo de atividades sociais, culturais, desportivas e recreativas, tendo em vista implementar uma política de ocupação saudável dos tempos livres dos seus sócios;

l) Receber a quotização dos sócios, bem como outras receitas que, nos termos dos estatutos, caibam dentro da sua atividade, procedendo a uma gestão transparente e equilibrada das mesmas.

## CAPÍTULO IV

### Dos sócios

## Artigo 8.º

### Filiação sindical

1- Têm direito de se filiar no STEC todos os trabalhadores que se encontrem abrangidos pelas condições previstas no artigo 2.º destes estatutos.

2- A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direção e da sua decisão cabe recurso para o conselho nacional.

- a) Tem legitimidade para apresentar recurso o interessado ou qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) O recurso, fundamentado, deve ser apresentado através de carta registada, enviada ao presidente da mesa da assembleia geral, que dará parecer e o apresentará para decisão na reunião seguinte do conselho nacional;
- c) Da decisão do conselho nacional não cabe recurso.

## Artigo 9.º

### Direitos do sócio

1- São direitos do sócio:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do STEC, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;
- c) Participar ativamente na vida do sindicato;
- d) Beneficiar das ações desenvolvidas pelo sindicato em defesa dos seus interesses profissionais, económicos e culturais;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte, ou de organizações em que o STEC esteja filiado, nos termos dos presentes estatutos, desde que tenham três meses de quotização sindical efetivamente paga, após a inscrição ou reinscrição no sindicato;
- f) Ser informado regularmente da atividade desenvolvida pelo STEC;
- g) Requerer a convocação de qualquer dos órgãos de participação dos sócios, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que achar convenientes às decisões dos diversos órgãos do sindicato, sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;



i) Reclamar, perante a direção e demais órgãos, dos atos que considere lesivos dos seus interesses;

j) Ser esclarecido das dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas da direção;

k) Receber gratuitamente o cartão de sócio e um exemplar dos estatutos do sindicato;

l) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no número seguinte.

2- É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e de acordo com as alíneas seguintes:

a) Como sindicato independente, o STEC está sempre aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis, e em todos os órgãos do sindicato;

b) As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos do STEC e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado;

c) O exercício do direito de tendência não desobriga, em caso algum, os sócios e os órgãos do STEC do cumprimento de quaisquer obrigações decorrentes dos presentes estatutos e dos regulamentos em vigor.

3- Os sócios que passem à situação de reforma ou pré-reforma manterão a plenitude de direitos e deveres previstos nestes estatutos, exceto o de participarem em decisões que tenham em vista decretar a greve ou pôr-lhe termo.

#### Artigo 10.º

##### Deveres do sócio

São deveres do sócio:

a) Cumprir os estatutos e regulamentos internos do STEC, bem como as deliberações dos órgãos competentes;

b) Pagar mensalmente a quotização;

c) Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informados, comparecendo às reuniões e assembleias para que forem convocados;

d) Desempenhar, com dedicação, as funções ou cargos para que forem eleitos ou nomeados;

e) Apoiar ativamente o sindicato e os seus órgãos, na prossecução dos seus objetivos;

f) Divulgar os princípios fundamentais e objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência;

g) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;

h) Cumprir e fazer cumprir as convenções coletivas de trabalho e outros direitos dos trabalhadores;

i) Comunicar aos órgãos do STEC todas as violações às convenções coletivas de trabalho e demais legislação laboral;

j) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de quinze dias, a mudança de residência, a transferência de serviço, a alteração de condições do respetivo contrato de trabalho, a reforma ou pré-reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a atividade profissional no âmbito do sindicato.

#### Artigo 11.º

##### Qualidade de sócio

Perde a qualidade de sócio do STEC o trabalhador que:

a) Deixar voluntariamente de exercer a atividade profissional, no âmbito previsto no artigo 2.º destes estatutos, ou deixar de a exercer no território nacional, exceto quando deslocado;

b) Se desvincular voluntariamente, desde que o faça mediante comunicação escrita ao sindicato, enviada com a antecedência mínima de trinta dias;

c) Haja sido punido com a sanção de expulsão;

d) Deixar de pagar as quotas, sem motivo justificado, durante três meses e, se depois de avisado por escrito, em carta registada, pelo sindicato, não efetuar o pagamento no prazo máximo de um mês a contar da data da receção do aviso.

#### Artigo 12.º

##### Readmissão de sócio

1- Um sócio pode ser readmitido nas condições previstas para a admissão, exceto no caso de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado na primeira reunião do conselho nacional, salvo se a mesma já tiver sido convocada.

2- Da decisão do conselho nacional, não cabe recurso.

#### Artigo 13.º

##### Quotização

1- A quota mensal é de 0,75 % da retribuição mensal efetiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal, para os sócios no ativo e de 0,4 % da mensalidade auferida para os que se encontrem na situação de reforma, incluindo os mesmos subsídios.

2- A quota será cobrada mensalmente pela entidade patronal e entregue por esta, nos termos da lei, ao STEC.

### CAPÍTULO V

#### Regime disciplinar

#### Artigo 14.º

##### Exercício do poder disciplinar

1- O poder disciplinar é exercido pelo conselho disciplinar, exceto nos casos previstos nestes estatutos.

2- A direção poderá, por proposta do conselho disciplinar, devidamente fundamentada, suspender preventivamente o sócio a quem for instaurado processo disciplinar, se a gravidade da infração o justificar.

3- Da deliberação do conselho disciplinar cabe recurso para o conselho nacional, através da mesa da assembleia geral, no prazo de quinze dias a contar da data da notificação ao sócio abrangido pelo processo disciplinar.

a) O recurso deverá ser apreciado na primeira reunião do conselho nacional que ocorrer após a entrega da notificação, exceto se a mesma já tiver sido convocada.

4- Da deliberação do conselho nacional não há direito a recurso.

## Artigo 15.º

### Processo disciplinar

1- Nenhuma sanção será aplicada sem que sejam dados ao sócio punido todas as condições de defesa, através da elaboração do respetivo processo disciplinar.

2- O processo disciplinar, depois de efetuadas as necessárias averiguações, dará lugar, se para tal houver matéria que justifique, a uma nota de culpa elaborada por escrito, devendo ser entregue ao sócio em causa uma cópia da mesma, através de correio registado, com aviso de receção, ou em mão, devendo, neste caso, passar-se recibo.

3- O sócio apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de trinta dias, a contar da data do recebimento da nota de culpa, podendo, se o desejar, apresentar as testemunhas que considere necessárias, em número não superior a vinte. Da apresentação da defesa será passado recibo.

4- O conselho disciplinar tomará a sua decisão no prazo máximo de trinta dias a contar da data do termo da instrução do processo. Nos casos em que a decisão seja da competência do conselho nacional, este prazo será de sessenta dias.

5- A decisão será comunicada ao sócio através de carta registada com aviso de receção.

## Artigo 16.º

### Sanções

1- Podem ser aplicadas aos sócios as sanções de:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até doze meses;
- c) Expulsão.

2- Incorrem nas sanções referidas no número anterior, consoante a gravidade, os sócios que:

- a) Não cumpram, de forma deliberada, os deveres previstos no artigo 10.º dos estatutos;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos competentes do sindicato tomadas de acordo com os estatutos;
- c) Pratiquem atos lesivos dos interesses do STEC.

3- A aplicação da sanção prevista na alínea c) do número 1 deste artigo é da competência exclusiva do conselho nacional, por proposta do conselho disciplinar, e será aplicada apenas em caso de grave violação de deveres fundamentais.

## CAPÍTULO VI

### Organização do Sindicato dos Trabalhadores das Empresas do Grupo Caixa Geral de Depósitos Princípios gerais

## SECÇÃO I

## Artigo 17.º

### Eleição

1- A eleição para qualquer órgão do STEC será sempre feita através de voto secreto.

2- A duração do mandato dos membros eleitos do STEC é de quatro anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

## Artigo 18.º

### Exercício de cargos sindicais

1- O exercício de cargos sindicais é gratuito.

2- Os membros eleitos do STEC, bem como outros associados que, por motivo do desempenho das suas funções sindicais, percam toda ou parte da retribuição do trabalho, têm direito a ser compensados pelos prejuízos inerentes ao exercício da atividade sindical.

3- Os membros eleitos do STEC ou grupos de trabalho nomeados nos termos dos estatutos têm o direito, enquanto no desempenho das suas funções sindicais, a serem reembolsados pelo sindicato de todas as despesas efetuadas com a sua deslocação, alojamento e transportes.

a) O valor e forma de processamento desse reembolso será fixado pela direção, tomando por base o princípio do não prejuízo relativamente ao seu normal funcionamento profissional.

## Artigo 19.º

### Destituição

1- Os membros eleitos do STEC podem ser destituídos pela assembleia que os elegeu, desde que convocada expressamente para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias, e desde que expressa por voto direto e secreto por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes.

2- A assembleia que destituir 50 % ou mais dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Se os membros destituídos, nos termos do número 1 deste artigo, não atingirem a percentagem referida no número 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respetivo órgão.

4- Nos termos previstos no número 1, o membro ou membros destituídos serão substituídos pelos membros suplentes do órgão respetivo.

5- Caso não seja possível repor o número total dos membros destituídos em cada órgão, realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos, no prazo máximo de 90 dias, desde que a substituição se concretize antes de iniciado o último ano do mandato.

6- Os membros empossados em substituição dos destituídos terminam o seu mandato na mesma altura dos restantes.

## Artigo 20.º

### Funcionamento geral

1- O funcionamento de cada um dos órgãos do STEC será objeto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas em caso algum poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

2- Os órgãos do STEC só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros, salvo disposição em contrário contida nestes estatutos.

3- As deliberações dos órgãos do STEC são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

4- Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião.

5- Das reuniões deverá sempre lavrar-se ata.

6- O voto deve ser presencial, salvo disposição estatutária em contrário.

## SECÇÃO II

### Órgãos do STEC

#### Artigo 21.º

##### Definição

São órgãos do STEC:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho nacional, adiante designado por CN;
- c) A mesa da assembleia geral, adiante designada por MAG;
- d) A direção;
- e) O conselho fiscal;
- f) O conselho disciplinar.

## SUBSECÇÃO I

### Assembleia geral

#### Artigo 22.º

##### Definição

1- A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do STEC, sendo constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A assembleia geral é um órgão deliberativo que reúne de forma centralizada ou descentralizada.

3- As decisões da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos expressos sempre que os estatutos não determinem o contrário.

#### Artigo 23.º

##### Competências

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da MAG, da direção, do conselho fiscal e do conselho disciplinar;
- b) Deliberar sobre a destituição total ou parcial dos órgãos mencionados na alínea anterior;
- c) Deliberar sobre a filiação do sindicato em qualquer organização sindical de nível superior, de âmbito nacional ou internacional;
- d) Deliberar sobre a dissolução do STEC e forma de liquidação do seu património;
- e) Deliberar sobre a fusão ou integração do STEC;
- f) Deliberar sobre as propostas de alteração aos estatutos, nos termos do artigo 50.º dos mesmos.

#### Artigo 24.º

##### Funcionamento

1- A assembleia geral reúne, em sessão ordinária, de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 23.º

2- A assembleia geral reúne, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a MAG o entenda;
- b) A solicitação da direção ou do CN;
- c) A requerimento de, pelo menos, 10 % do número total de sócios, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, devendo os requerentes indicar o nome completo, número de sócio e assinatura completa.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos por escrito ao presidente da MAG, deles constando obrigatoriamente uma proposta de ordem de trabalhos.

a) No caso da assembleia geral decorrer do requerimento previsto na alínea c) do número 2 deste artigo, a mesma só terá carácter deliberativo desde que estejam presentes, pelo menos, 80 % do número total dos requerentes.

4- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número 2, o presidente da MAG deverá convocar a assembleia geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a receção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

5- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da MAG ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente, ou, no caso de impedimento de ambos, pelo secretário, através de comunicado aos sócios e de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, um dos jornais nacionais de grande tiragem, com a antecedência mínima de 15 dias.

6- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), c), d), e e) do artigo 23.º o prazo mínimo para a publicação da convocatória é de trinta dias, e, quando se tratar da assembleia geral eleitoral, o prazo é de sessenta dias.

#### Artigo 25.º

##### Deliberações

1- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos expressos.

2- Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

## SUBSECÇÃO II

### Mesa da assembleia geral

#### Artigo 26.º

##### Constituição

1- A mesa da assembleia geral, também designada nestes estatutos por MAG, é constituída por um presidente, um

vice-presidente, um secretário e dois suplentes, eleitos nos termos previstos nestes estatutos.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente é substituído pelo vice-presidente, sendo, neste caso, o vice-presidente substituído pelo secretário e este substituído por um membro suplente.

3- A MAG funcionará nas instalações do sindicato e rege-se por regulamento interno aprovado na sua segunda reunião após a tomada de posse.

#### Artigo 27.º

##### Competências

1- Compete à MAG exercer as atribuições que lhe forem cometidas por estes estatutos, em especial:

a) Distribuir a todos os membros do CN, os documentos de trabalho necessários à preparação das reuniões daquele órgão;

b) Informar todos os sócios das deliberações da assembleia geral e do CN;

c) Elaborar as atas das reuniões da assembleia geral e do CN;

d) Participar nas reuniões da direção, sem direito a voto.

2- Compete ao presidente da MAG exercer as atribuições que lhe forem cometidas por estes estatutos, em especial:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral;

b) Convocar as reuniões do CN;

c) Dar seguimento, no que lhe competir, a todas as deliberações do CN e da assembleia geral;

d) Presidir a todos os processos eleitorais para os órgãos do STEC, nomeadamente à comissão eleitoral;

e) Proceder à elaboração dos boletins de voto e demais materiais necessários ao ato eleitoral, acautelando o seu envio aos locais onde funcionem as mesas de voto;

f) Conferir posse a todos os órgãos do STEC;

g) Assinar os termos de abertura e encerramento dos livros de atas de todos os órgãos do STEC, bem como dos livros de inventário.

### SUBSECÇÃO III

#### Conselho nacional

#### Artigo 28.º

##### Composição

1- O conselho nacional, também designado nestes estatutos por CN, é composto:

a) Pela MAG, à qual compete convocar, coordenar e presidir às reuniões, bem como divulgar as suas deliberações;

b) Por todos os membros efetivos da direção;

c) Pelos elementos efetivos ou, em sua substituição, pelos suplentes, de cada secretariado da comissão sindical, ou, no caso de este não existir, por um delegado eleito por cada comissão sindical;

d) Pelos elementos efetivos ou, em sua substituição, pelos suplentes, da comissão de reformados;

e) Pelos delegados eleitos nos termos do artigo 29.º dos estatutos.

2- Os membros referidos nas alíneas b), c) e d) do número 1 têm assento no CN, por inerência de funções.

3- Os membros referidos na alínea e) do número 1 deste artigo conservam a qualidade de membros do CN, se, durante o mandato, perderem a qualidade de delegado sindical, por motivo de mudança de local de trabalho ou passagem à situação de pré-reforma ou reforma.

4- Podem ainda participar nas sessões do CN os membros do conselho fiscal e do conselho disciplinar, sem direito a voto.

#### Artigo 29.º

##### Eleição dos delegados ao conselho nacional

1- Para cumprimento do estabelecido na alínea e) do artigo 28.º dos estatutos, os delegados ao CN serão eleitos de entre os delegados sindicais das áreas da sede e de cada uma das delegações.

2- O número de delegados a eleger para o CN será de um por cada 120 sócios no ativo, da respetiva área abrangida pela sede ou por cada uma das delegações, arredondado por excesso, sendo, no total, no mínimo de 30 delegados, sempre distribuídos proporcionalmente ao número de sócios de cada uma das áreas.

3- A eleição será efetuada por voto direto e secreto, em reuniões dos delegados sindicais da área da sede ou de cada uma das delegações, em separado, expressamente convocadas pelo presidente da MAG, num prazo nunca superior a trinta dias, após a tomada de posse da direção.

a) O presidente da MAG divulgará, conjuntamente com a convocatória, a listagem dos delegados sindicais elegíveis, por cada área.

4- A eleição a que se refere o número anterior será efetuada por listas, conforme o disposto nas alíneas seguintes, em que o número de efetivos é o determinado no número 2 deste artigo e o número de suplentes no mínimo de três, aplicando-se na eleição a média mais alta do método de Hondt.

a) Das listas deve constar, obrigatoriamente, a ordenação dos nomes dos candidatos, com a indicação de efetivos e suplentes, números de sócios e respetivos locais de trabalho;

b) Todos os candidatos devem subscrever os respetivos termos de aceitação de candidatura, individuais ou coletivos.

5- A apresentação das listas deve ocorrer durante a reunião a que se refere o número 3 deste artigo, cabendo ao presidente da MAG abrir um espaço, nunca inferior a quinze minutos, para a sua apresentação.

6- Podem integrar as listas, os delegados sindicais efetivos e suplentes, existentes à data da convocatória da reunião a que se refere o número 3 deste artigo.

7- Cabe à MAG verificar a regularidade das listas candidatas.

8- Na impossibilidade de se cumprir o estabelecido no número 4, o presidente da MAG pode promover, de imediato, a eleição nominal dos delegados, por voto direto e secreto, salvaguardando-se o disposto no número 2.



## Artigo 30.º

### Competências

Compete ao CN, em especial:

- a) Aprovar anualmente o orçamento e plano de atividades proposto pela direção;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas apresentado pela direção, após parecer do conselho fiscal;
- c) Aprovar revisões intercalares do orçamento, sempre que seja considerado oportuno pela direção;
- d) Ratificar o resultado final das negociações, no que respeita a convenções coletivas de trabalho e aumentos salariais;
- e) Deliberar, sob proposta da direção, sobre a compra, alienação, oneração e locação financeira, de imóveis, exceto para aquisição de parqueamentos afetos à sede ou às delegações;
- f) Autorizar a direção a contrair empréstimos de valor superior a 500 000 €, com as correções subsequentes dos valores da inflação, a partir do ano 2006;
- g) Propor à MAG, de forma fundamentada, a destituição total ou parcial de qualquer dos órgãos do STEC;
- h) Deliberar sobre as sanções propostas pelo conselho disciplinar, exercendo o poder disciplinar, nos termos previstos no artigo 16.º;
- i) Aprovar o regulamento interno do seu funcionamento;
- j) Deliberar, por proposta da direção, sobre a constituição do fundo de greve ou outros, ouvido o conselho fiscal;
- k) Deliberar sobre eventuais recursos decorrentes do estabelecido no número 2 do artigo 8.º dos estatutos;
- l) Deliberar sobre os símbolos do STEC.

## Artigo 31.º

### Funcionamento

- 1- O funcionamento do CN será regido por regulamento interno, a aprovar na primeira reunião ordinária após a tomada de posse.
- 2- As votações serão efetuadas de braço no ar, exceto em todos os casos em que estejam em causa pessoas, nomeadamente para eleger, destituir ou aplicar sanções disciplinares, ou outras em que o próprio CN considere, situações em que será usado o voto secreto.
- a) A MAG dirige os trabalhos do CN, cabendo ao seu presidente voto de qualidade, em caso de empate nas votações.
- 3- O CN só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.
- 3.1- O CN pode deliberar com qualquer número de presenças, meia hora depois da hora marcada para início da reunião.
- 4- As deliberações do CN serão tomadas por maioria simples, exceto nos casos previstos nas alíneas e), g) e h) do artigo 30.º, em que será por maioria de dois terços.
- 5- São nulas as decisões sobre as matérias que não constem da ordem de trabalhos.
- a) A direção pode, em casos excecionais, acrescentar novos pontos à ordem de trabalhos.
- 6- Aos membros do CN devem ser fornecidos, antecipadamente, todos os documentos de trabalho indispensáveis à discussão dos assuntos a tratar nas reuniões.

## SUBSECÇÃO IV

### Direção

## Artigo 32.º

### Composição e princípios gerais

1- A direção é o órgão executivo do STEC e responde coletiva e solidariamente perante a assembleia geral e o CN, aos quais prestará contas de toda a sua atividade.

2- A direção é constituída por 11 elementos efetivos e 4 suplentes, eleitos em assembleia geral eleitoral, nos termos dos estatutos, sendo eleita a lista que obtiver o maior número de votos expressos.

a) A direção deverá ser composta por 6 ou mais sócios trabalhadores no ativo, à data da sua eleição;

b) No caso de alguns dos elementos da direção passarem à situação de reforma no decorrer do mandato, manterão o exercício das funções até final do mesmo;

c) Na sua primeira reunião ordinária, os membros efetivos da direção elegerão, de entre si, um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um tesoureiro substituto, bem como procederão à distribuição de funções pelos restantes membros.

3- O mandato da direção é de quatro anos e termina com a tomada de posse da direção seguinte, sendo a eleição feita em simultâneo com a da MAG, conselho fiscal e conselho disciplinar.

4- A direção reunir-se-á ordinariamente pelo menos uma vez por mês e as suas deliberações serão tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, respeitando-se a obrigatoriedade da presença de mais de 50 % dos seus membros, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

5- A direção desenvolverá a sua atividade principal na sede do sindicato e terá membros seus nas delegações e o seu funcionamento reger-se-á por regulamento interno a aprovar na sua segunda reunião ordinária.

## Artigo 33.º

### Competências

1- Compete à direção, em especial:

a) Representar o STEC em todas as instâncias, nomeadamente em juízo e fora dele;

b) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos, e as deliberações da assembleia geral e do CN;

c) Promover a discussão coletiva das grandes questões que forem colocadas ao STEC e ao movimento sindical, com vista à adequação permanente da sua ação em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;

d) Submeter à apreciação da assembleia geral ou do CN os assuntos sobre os quais estes órgãos se devam pronunciar;

e) Apresentar anualmente ao CN o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respetivos pareceres do conselho fiscal;

f) Aprovar e rejeitar pedidos de admissão de sócios;

g) Decidir sobre a criação de secretariados de comissões sindicais e promover a sua eleição;

h) Aprovar os regulamentos do seu funcionamento e das delegações;

i) Administrar, com transparência e de forma equilibrada, os bens e gerir os fundos do sindicato;

j) Requerer ao presidente da MAG a convocação do CN para deliberar sobre matérias da competência deste, previstas no artigo 30.º, apresentando a respetiva ordem de trabalhos;

k) Declarar a greve ou pôr-lhe fim;

l) Estar presente, se assim o entender, em todas as reuniões que se realizem no seio do sindicato;

m) Negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho, outros acordos e protocolos, salvaguardando as competências do CN, no que respeita a esta matéria;

n) Exercer todas as demais funções que lhe estejam estatutariamente cometidas.

2- Compete ao presidente da direção ou ao vice-presidente, no impedimento daquele:

a) Dirigir e coordenar toda a atividade da direção, convocando e presidindo às reuniões da mesma;

b) Apresentar, na 2.ª reunião de direção, a proposta de regulamento interno do funcionamento da mesma;

c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da direção;

d) Designar os quatro membros da comissão consultiva, de acordo com a alínea f) número 1 do artigo 48.º

#### Artigo 34.º

##### Secretariado permanente

1- O secretariado permanente é um órgão que funciona entre cada reunião de direção, competindo-lhe, em caso de manifesta urgência, decidir sobre matérias de interesse para o sindicato, inseridas nas linhas de orientação da direção.

2- Fazem parte do secretariado permanente, o presidente da direção, o vice-presidente, o tesoureiro, o secretário, e um vogal da direção, a nomear pela mesma.

a) Para além destes, o presidente da direção poderá, em situações excecionais, convocar qualquer outro membro dos órgãos do STEC.

3- O presidente da direção, ou, no seu impedimento, o vice-presidente, ou ainda no impedimento de ambos, em quem o presidente delegar, preside a todas as reuniões do secretariado permanente.

4- As decisões do secretariado permanente são tomadas por maioria simples e só pode deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

#### SUBSECÇÃO V

##### Conselho fiscal

#### Artigo 35.º

##### Composição e princípios gerais

1- O conselho fiscal do STEC compõe-se de um presidente, um vice-presidente, um relator e dois suplentes.

2- A eleição do conselho fiscal processa-se em simultâneo

com a da direção, MAG e conselho disciplinar.

3- A duração do mandato dos membros do conselho fiscal é a mesma que está determinada para a direção, MAG e conselho disciplinar.

4- O conselho fiscal reúne a convocatória do seu presidente, ou, no seu impedimento, do vice-presidente, pelo menos trimestralmente, e, obrigatoriamente, para dar parecer sobre o orçamento e respetivas revisões e sobre o relatório e contas da direção.

a) Para deliberar, as reuniões do conselho fiscal carecem da presença da maioria dos seus membros;

b) Das suas reuniões será sempre lavrada ata.

5- O conselho fiscal exerce as suas atividades na sede do sindicato, em espaço adequado, a determinar pela direção.

#### Artigo 36.º

##### Competências

1- Compete ao conselho fiscal, em especial:

a) Examinar a contabilidade do sindicato e toda a documentação correlacionada, sempre que o entenda necessário;

b) Fiscalizar a atuação dos membros dos órgãos do sindicato no campo económico e financeiro;

c) Emitir parecer sobre o relatório e contas e sobre o orçamento;

d) Elaborar estudos e pareceres na área da sua competência, ou providenciar para que aqueles sejam efetuados;

e) Dar conta da sua atividade ao CN;

f) Dar parecer, quando pedido pela direção, sobre a compra ou alienação de imóveis;

g) Dar todos os contributos necessários, informações e sugestões à direção, para uma gestão correta das contas do sindicato.

2- Os membros do conselho fiscal podem participar nas reuniões do CN, sem direito a voto.

#### SUBSECÇÃO VI

##### Conselho disciplinar

#### Artigo 37.º

##### Composição e princípios gerais

1- O conselho disciplinar do STEC compõe-se de um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois suplentes.

2- A eleição do conselho disciplinar processa-se em assembleia geral convocada para o efeito, e decorre em simultâneo com a eleição da direção, MAG e conselho fiscal.

3- A duração do mandato dos membros do conselho disciplinar é a mesma que está determinada para a direção, MAG e conselho fiscal.

4- O conselho disciplinar reúne a convocatória do seu presidente, ou, no seu impedimento, do vice-presidente, sempre que se justifique.

a) As reuniões do conselho disciplinar funcionarão apenas quando estiver presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações são tomadas por maioria simples de votos;

b) Das reuniões será sempre lavrada ata.

5- O conselho disciplinar exerce a sua atividade na sede do sindicato, em espaço adequado, a determinar pela direção.

#### Artigo 38.º

##### Competências

1- Compete ao conselho disciplinar, em especial:

a) Elaborar os processos disciplinares, efetuar todas as averiguações, elaborar a nota de culpa, acolher a defesa e apreciar as provas, observando as disposições contidas nestes estatutos, nomeadamente no capítulo V;

b) Deliberar sobre a sanção disciplinar, nos termos do artigo 15.º dos estatutos, comunicando-a à direção e ao arguido, em carta registada;

c) Apresentar para deliberação do CN a sanção disciplinar de expulsão, de acordo com o número 3 do artigo 16.º

4- Os membros do conselho disciplinar podem participar nas reuniões do CN, sem direito a voto.

### SECÇÃO III

#### Estrutura sindical

##### SUBSECÇÃO I

#### Delegados sindicais

#### Artigo 39.º

##### Definição e princípios gerais

1- Os delegados sindicais são sócios do STEC, no pleno gozo dos seus direitos, que atuam como elementos de dinamização e organização da atividade do sindicato na empresa, desenvolvendo a sua atividade nos termos previstos nestes estatutos.

2- Os delegados sindicais exercem a sua atividade junto dos trabalhadores das empresas a que pertencem.

#### Artigo 40.º

##### Atribuições

São atribuições do delegado sindical, nomeadamente:

a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;

b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;

c) Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que a informação chegue a todos eles e prestando esclarecimentos sobre o seu conteúdo;

d) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas pelas entidades patronais que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador, zelando pelo rigoroso cumprimento das disposições gerais, legais, contratuais e regulamentares;

e) Colaborar estreitamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções;

f) Dar conhecimento à direção dos casos e dos problemas relativos às condições de vida e de trabalho dos trabalhadores;

g) Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão das convenções coletivas de trabalho;

h) Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direção;

i) Estimular a participação dos trabalhadores na vida sindical, incentivando os não filiados a procederem à sua inscrição no sindicato;

j) Comparecer a todas as reuniões para que for convocado, exercendo todas as competências previstas nos estatutos;

k) Consultar periodicamente os trabalhadores que representa, ouvindo as suas opiniões sobre os assuntos sindicais e orientando as suas funções, de acordo com as posições expressas pela maioria desses trabalhadores;

l) Dar parecer aos órgãos centrais do STEC sobre assuntos para os quais seja consultado;

m) Constituir ou providenciar a constituição das mesas de voto na sua área de intervenção, de acordo com os estatutos, assegurando uma participação efetiva de todos os trabalhadores;

n) Eleger o secretariado da comissão sindical ou na sua falta o representante ao CN;

o) Eleger os membros do CN, nos termos do artigo 29.º dos estatutos.

#### Artigo 41.º

##### Eleições

1- Os delegados sindicais são eleitos, através de voto direto e secreto, por todos os sócios do STEC de um local de trabalho, no pleno uso dos seus direitos sindicais.

2- Cada local de trabalho tem direito à eleição do número de delegados sindicais, na seguinte proporção:

a) Até 50 sócios - um delegado efetivo e um suplente;

b) De 50 a 100 sócios - dois delegados efetivos e um suplente;

c) Mais de 100 sócios - três delegados efetivos e dois suplentes.

3- Após a eleição, o delegado ou delegados eleitos devem proceder ao envio de toda a documentação respeitante ao ato eleitoral para o respetivo secretariado da comissão sindical de empresa, ou, caso não exista, para a direção, a fim de ser confirmada a eleição.

4- A documentação a que alude o número anterior será fornecida pela direção do STEC ou pelo secretariado da comissão sindical de empresa.

5- Em caso de irregularidades, cabe o direito de recurso por parte de qualquer sócio do respetivo local de trabalho, o qual deve ser enviado à MAG, no prazo máximo de três dias úteis, após o ato eleitoral.

6- Da decisão da MAG cabe recurso para o CN, que apreciará, em última instância, o caso na primeira reunião após a entrega do pedido de recurso.

7- Não pode ser eleito delegado sindical o sócio que integre a MAG, a direção, o conselho fiscal e o conselho disciplinar do STEC.

8- O mandato dos delegados sindicais é de quatro anos, devendo coincidir com o mandato da direção, podendo ser reeleitos.

9- Os delegados sindicais podem, a qualquer momento, ser destituídos pelos sócios do local de trabalho que os elegeram, desde que os mesmos expressem essa vontade por voto direto e secreto, procedendo-se, nesse caso, a novas eleições.

10- Os delegados sindicais perdem ainda o seu mandato no caso de mudarem de local de trabalho ou sofrerem sanção disciplinar, nos termos do artigo 16.º dos estatutos.

## SUBSECÇÃO II

### Comissão sindical de empresa

#### Artigo 42.º

##### Definição e princípios gerais

1- A comissão sindical de empresa é composta por todos os delegados sindicais do STEC, em cada uma das empresas previstas no âmbito do artigo 2.º destes estatutos.

2- Por decisão da direção, nos casos em que o número de delegados sindicais que constituem a comissão sindical o justificar, estes poderão eleger, de entre os seus membros, um secretariado.

## SUBSECÇÃO III

### Secretariado da comissão sindical

#### Artigo 43.º

##### Constituição

1- De acordo com o número 2 do artigo 42.º destes estatutos, compete à direção decidir da constituição dos secretariados sindicais, do seu âmbito territorial e promover a sua eleição.

a) A eleição é feita por listas nominativas e completas, através de voto direto e secreto, aplicando-se a média mais alta do método de Hondt;

b) As listas, contendo três efetivos e dois suplentes, devem ser subscritas por um mínimo de 15 membros de cada comissão sindical, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, devidamente identificados pelo nome completo, número de sócio e local de trabalho.

2- Os membros efetivos ou, no seu impedimento, os suplentes dos secretariados sindicais têm assento no CN, enquanto mantiverem essa condição.

3- Os secretariados das comissões sindicais funcionam em instalações cedidas pela própria empresa, em local a determinar.

4- Nas comissões sindicais em que não se justifique constituir um secretariado sindical, os membros das mesmas têm direito a eleger de entre si um representante efetivo e um suplente ao CN, que terá os mesmos direitos dos secretariados sindicais, competindo à direção promover essa eleição.

#### Artigo 44.º

##### Atribuições

São atribuições do secretariado da comissão sindical, nomeadamente:

a) Convocar a comissão sindical para discutir assuntos de interesse para o sindicato;

b) Prestar aos órgãos do STEC, nomeadamente à direção, toda a colaboração, no sentido do cumprimento dos objetivos traçados;

c) Manter informada a direção sobre a sua atividade, fazendo chegar-lhe todas as sugestões que considere poderem melhorar o trabalho sindical;

d) Efetuar a ligação entre a direção do STEC e os delegados sindicais, prestando todos os esclarecimentos que ajudem a melhor interpretar os problemas dos trabalhadores nos seus locais de trabalho;

e) Promover a eleição do maior número possível de delegados sindicais, mantendo atualizado um ficheiro dos mesmos;

f) Avaliar, em 1.ª Instância, da regularidade da eleição dos delegados sindicais, comunicando o facto à direção, que verificará o processo e comunicará a referida eleição à empresa e aos delegados sindicais eleitos;

g) Colaborar com a direção em todas as tarefas tendentes a levar à prática as deliberações tomadas pelos órgãos competentes;

h) Participar nas reuniões do CN, nos termos do artigo 28.º dos estatutos.

## SUBSECÇÃO IV

### Comissão de reformados

#### Artigo 45.º

##### Definição e princípios gerais

1- A comissão de reformados é um órgão da estrutura sindical do STEC e dela fazem parte os representantes eleitos por todos os sócios aposentados, reformados ou na situação de pré-reforma, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, no âmbito do artigo 2.º dos presentes estatutos.

2- A comissão de reformados é formada por três elementos efetivos e dois suplentes, eleitos a nível nacional, de entre todos os sócios referidos no número 1, sendo o número de eleitos aumentado para cinco efetivos e dois suplentes, a partir de 500 sócios, nos seguintes moldes:

a) A eleição é feita por listas nominativas e completas, através de voto direto, secreto e universal, vencendo a lista que obtenha a maioria simples dos votos expressos;

b) O ato eleitoral decorre em simultâneo com as eleições para a direção, MAG, conselho fiscal e conselho disciplinar, em listas separadas;

c) Podem apresentar listas todos os sócios, desde que enquadrados nos princípios enunciados no número 1 deste artigo;

d) As listas devem ser subscritas por um número mínimo de 20 sócios, ou 10 %, nas condições previstas na alínea anterior, aplicando-se os mecanismos previstos no regulamento eleitoral;

e) No caso de não ser possível cumprir o estabelecido na alínea anterior, caberá à direção propor à MAG a eleição de dois representantes efetivos e um suplente ao CN, através



de reunião convocada para o efeito, em eleição nominal, por voto direto e secreto, sendo eleitos os nomes mais votados.

3- O mandato da comissão de reformados é de quatro anos e termina com a tomada de posse da comissão seguinte.

4- A comissão de reformados exerce as suas funções na sede do STEC ou em qualquer das suas delegações.

5- A comissão de reformados deve, na sua primeira reunião após a tomada de posse, eleger, de entre os seus membros, um coordenador e um vice-coordenador, assim como aprovar o regulamento interno do seu funcionamento.

6- Os membros efetivos da comissão de reformados, ou os suplentes em substituição destes, têm assento no CN, com todos os direitos previstos no artigo 30.º, observando-se as exceções contidas no número 3 do artigo 9.º

#### Artigo 46.º

##### Competências

Compete à comissão de reformados, em especial:

a) Representar os sócios enquadrados no número 1 do artigo 45.º, dentro dos limites previstos nestes estatutos;

b) Reunir, a convocatória da direção, para discutir assuntos que digam respeito à vida do STEC;

c) Solicitar à direção reuniões para tratar de assuntos de interesse para os sócios que representa;

d) Prestar aos órgãos do STEC, nomeadamente à direção, toda a colaboração no sentido do cumprimento dos objetivos traçados;

e) Submeter anualmente ao presidente da direção, para apreciação, o plano de atividades e orçamento;

f) Manter informada a direção sobre a sua atividade, fazendo chegar-lhe todas as sugestões que considere poderem melhorar o trabalho sindical.

### SUBSECÇÃO V

#### Comissão consultiva

#### Artigo 47.º

##### Definição e competências

1- A comissão consultiva tem por objetivo fundamental emitir pareceres, a pedido do presidente da direção, sobre matérias de interesse para a atividade do sindicato;

2- Podem ser submetidas a parecer da comissão consultiva todas as matérias que, pela sua complexidade ou importância, a direção considere oportuno;

3- Com o pedido de parecer, a direção facultará à comissão consultiva os elementos de informação necessários;

4- Os pareceres emitidos pela comissão consultiva não são vinculativos para quaisquer órgãos do STEC.

#### Artigo 48.º

##### Composição

1- São membros da comissão consultiva

a) O presidente da direção;

b) O vice-presidente da direção;

c) O presidente da MAG;

d) O presidente do conselho disciplinar;

e) O coordenador da comissão de reformados;

f) Quatro membros designados pelo presidente da direção, de entre os sócios do STEC não integrantes de outros órgãos do sindicato, desde que tenham desempenhado funções nos órgãos sociais do sindicato.

#### Artigo 49.º

##### Funcionamento

1- As reuniões da comissão consultiva são convocadas e presididas pelo presidente da direção, ou pelo vice-presidente, em sua substituição.

2- A convocatória das reuniões da comissão consultiva será efetuada com a antecedência mínima de 5 dias, com a indicação do local, ordem de trabalhos e a entrega, a todos os membros, das informações ou documentos necessários para a discussão.

3- De cada reunião será lavrada ata, onde constarão as opiniões e conclusões da comissão consultiva, da qual será dado conhecimento à direção, em conjunto com os documentos constantes dos pareceres emitidos.

4- Por decisão do presidente da direção, poderão participar, excecionalmente, nas reuniões da comissão consultiva, sem direito a voto, outras pessoas que, pelos seus especiais conhecimentos ou experiência, possam contribuir de forma relevante para a discussão das matérias em apreço.

5- A comissão consultiva reúne, pelo menos, duas vezes por ano.

6- Para além das reuniões previstas nos estatutos, o presidente da direção pode solicitar à comissão consultiva, sempre que o entender, outro tipo de colaboração em assuntos de interesse para o sindicato.

7- Compete à direção aprovar o regulamento de despesas da comissão consultiva.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições complementares

#### Artigo 50.º

##### Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Artigo 51.º

##### Integração, fusão e dissolução

1- A integração, fusão e dissolução do STEC só se verificará por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

2- A assembleia geral que deliberar a integração, fusão e dissolução do STEC deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará a liquidação do património, não podendo, em caso algum, os bens do STEC serem distribuídos pelos sócios.

## CAPÍTULO VIII

### Eleições

#### SECÇÃO I

##### Regulamento eleitoral

###### Artigo 52.º

###### Princípios gerais

1- Podem participar na assembleia geral eleitoral do STEC todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2- Podem ser eleitos, nos termos dos estatutos, todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais, desde que mantenham essa qualidade há, pelo menos, seis meses.

3- A assembleia geral eleitoral decorre, de quatro em quatro anos, para eleger os membros da MAG, da direção, do conselho fiscal e do conselho disciplinar.

4- Compete ao presidente da MAG, em especial:

a) Convocar a assembleia geral eleitoral, procedendo à sua convocatória até 60 dias antes do ato eleitoral, através de comunicado aos sócios e divulgação da mesma num jornal nacional de grande tiragem;

b) Presidir à comissão eleitoral, com direito a voto, cabendo-lhe o voto de qualidade, em caso de empate;

c) Elaborar os cadernos eleitorais, remetendo-os, juntamente com os boletins de voto e outros materiais necessários, a todos os locais onde funcionem mesas de voto;

d) Receber as candidaturas e verificar a regularidade das mesmas;

e) Distribuir pelas candidaturas os meios financeiros aprovados no orçamento, com perfeita igualdade entre todas as listas concorrentes, tendo em vista o desenvolvimento da campanha eleitoral;

f) Coordenar a constituição e regular funcionamento das mesas de voto;

g) Divulgar a todos os sócios a data das eleições e a composição das listas concorrentes;

h) Divulgar os resultados eleitorais, em conjunto com a comissão eleitoral, e marcar a data da posse dos órgãos eleitos, nos termos dos estatutos;

i) Decidir sobre eventuais dúvidas e os casos omissos.

###### Artigo 53.º

###### Candidaturas

1- As candidaturas para eleição dos órgãos referidos no número 3 do artigo 52.º destes estatutos deverão conter, obrigatoriamente, todos os órgãos aí referidos, não sendo aceites candidaturas incompletas.

a) As candidaturas terão que ser subscritas por, pelo menos, 100 sócios, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, não podendo nenhum sócio subscrever mais do que uma candidatura.

2- Os candidatos serão identificados em documento que contenha o nome completo, número de sócio, local de trabalho e assinatura, o mesmo se verificando em relação aos subscritores.

3- Cada candidato apenas poderá integrar uma única lista e um único órgão.

4- As candidaturas juntarão um termo de aceitação de cada candidato, devendo ainda indicar à comissão eleitoral os nomes de dois delegados efetivos e dois suplentes da candidatura, identificados nos termos do número 2 deste artigo.

5- Os documentos referidos nos números 2 e 4 deste artigo serão encerrados num sobrescrito que não poderá exibir qualquer designação exterior.

6- Os sobrescritos a que se refere o número anterior terão de ser entregues à MAG, contra a entrega de recibo, ou enviados pelo correio, sob registo e com aviso de receção, sendo as candidaturas ordenadas alfabeticamente, conforme a sua ordem de entrada.

7- Às candidaturas que apresentem irregularidades será concedido, para suprimimento, um prazo até às 15 horas do 2.º dia útil seguinte à data da notificação, findo o qual a MAG procederá à elaboração da lista definitiva das candidaturas aceites.

8- A abertura dos sobrescritos e verificação de regularidades dos processos compete ao presidente da MAG.

###### Artigo 54.º

###### Propaganda das candidaturas

Todas as candidaturas podem proceder à sua propaganda e divulgação nos locais de trabalho, pelos meios que considerem mais adequados, dentro do respeito pela lei e pelos estatutos, durante um período de dez dias úteis, antes da véspera do dia das eleições.

###### Artigo 55.º

###### Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão elaborados pela MAG e deles devem constar os nomes e números dos sócios de cada mesa de voto.

###### Artigo 56.º

###### Identificação dos eleitores

Os votantes serão identificados pelo cartão de sócio do STEC, bilhete de identidade ou qualquer outro documento com fotografia, aceitando-se, na falta destes, a abonação de dois eleitores, podendo a mesa fazer ela própria a abonação, desde que tal ato obtenha a concordância unânime dos seus membros.

###### Artigo 57.º

###### Mesas de voto

1- As mesas de voto serão formadas por um presidente e dois vogais.

2- Compete ao delegado sindical promover a constituição da mesa de voto. No caso de ausência ou falta de delegado sindical, qualquer trabalhador do local de trabalho poderá tomar a iniciativa de promover a mesa de voto, designando os vogais para a mesma.

3- Cada candidatura poderá indicar à comissão eleitoral, com, pelo menos, quatro dias de antecedência, o nome de um

delegado por cada mesa de voto.

4- Os delegados referidos no número anterior serão credenciados pela comissão eleitoral e terão assento na mesa.

#### Artigo 58.º

##### Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão impressos em papel liso, retangular, não transparente, sem marca ou sinal exterior e incluirão a letra identificativa da candidatura, à frente da qual se inscreverá um quadrado para indicação do voto.

a) Haverá uma cor diferente para cada boletim de voto, consoante o órgão a eleger.

2- Os boletins de voto serão colocados à disposição dos eleitores, junto às respetivas mesas.

3- O boletim de voto terá de ser entregue na mesa, dobrado em quatro e com a parte impressa voltada para dentro.

#### Artigo 59.º

##### Votação

1- A assembleia geral eleitoral funcionará em todos os locais de trabalho, na sede e delegações do STEC, em dia útil, entre as 8 e as 18 horas.

2- O voto é presencial, direto e secreto e terá que ser exercido na mesa de voto em cujo caderno de recenseamento conste o seu nome e número de sócio.

3- Na sede do STEC e nas delegações estarão instaladas mesas de voto destinadas em exclusivo aos sócios reformados, aposentados ou na situação de pré-reforma.

4- É permitido o voto por correspondência aos aposentados reformados ou pré-reformados, bem como aos sócios em situação de doença, férias e aos que trabalham por turnos.

a) Os votos por correspondência terão que ser dirigidos à comissão eleitoral, contando apenas como válidos os que tiverem sido recebidos até às 17 horas e 30 minutos do dia das eleições;

b) Os votos por correspondência devem ser dobrados em quatro partes, com a parte impressa voltada para dentro e enviados para a comissão eleitoral em sobrescrito individual, fechado, que deverá conter, por fora, o número de sócio, local de trabalho, nome e assinatura do votante. Este sobrescrito será encerrado num outro dirigido à respetiva mesa de voto.

5- Os locais de trabalho onde existam menos de três sócios podem, para efeitos da constituição de mesas de voto, ser agrupados com outros da mesma localidade ou da localidade mais próxima, cabendo essa decisão à MAG, podendo ainda a mesma, na impossibilidade de se constituir mesa de voto, autorizar o voto por correspondência.

6- Não é permitido o voto por procuração.

7- As urnas só poderão ser abertas antes das 18 horas nos casos em que tenham votado todos os eleitores constantes do caderno eleitoral.

8- Em caso de os boletins de voto não terem chegado a um ou mais locais de trabalho ou por terem chegado em número insuficiente, os delegados sindicais ou, na falta destes, qualquer sócio, comunicarão antecipadamente a ocorrência à comissão eleitoral, que providenciará no sentido de resolver a situação.

#### Artigo 60.º

##### Voto condicionado

1- No ato da votação, se qualquer sócio, devidamente identificado, se apresentar para exercer o seu direito de voto numa mesa onde o seu nome não conste do respetivo caderno eleitoral, o mesmo poderá votar desde que sejam observadas as seguintes regras:

a) Depois de assinalar o boletim de voto com uma cruz no quadrado da respetiva opção ou da lista em que vota, o sócio entregará esse boletim dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro, ao presidente da mesa de voto, que o colocará em envelope próprio e individual onde conste o número, nome e assinatura do sócio;

b) Esse envelope, contendo o referido boletim de voto, será fechado e assinado pelos membros da mesa de voto no local assinalado para o efeito e trancado com fita gomada por cima das assinaturas;

c) O nome e número do sócio que exercer o voto nestas condições serão registados em folha de presença própria;

d) O número de envelopes e de folhas de presença utilizados deverão ser mencionados na ata e entregues à comissão eleitoral, juntamente com a restante documentação.

2- Nas mesas de voto que tenham cinco ou menos sócios inscritos no respetivo caderno eleitoral, o voto condicionado pode ser exercido, querendo-o, por qualquer desses sócios, mesmo que inscritos no respetivo caderno.

3- Os envelopes e as folhas de presença destinados ao voto condicionado, devidamente contados, serão fornecidos pela MAG em embrulho ou envelope fechado dirigido ao presidente de cada uma das mesas de voto.

4- As folhas de presença e os envelopes que, em cada mesa, não forem utilizados, serão entregues à comissão eleitoral, devidamente contados e referidos em ata.

5- As folhas de presença e os envelopes inutilizados devem, igualmente, ser referidos na ata, rubricados pelos membros da mesa de voto e remetidos à comissão eleitoral.

#### Artigo 61.º

##### Fecho das mesas de voto

1- Por cada mesa de voto será lavrada ata dos resultados obtidos e das ocorrências verificadas, que deverá ser assinada pelos seus membros, bem como as folhas de presença, nos termos da lei.

2- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido alvo de qualquer tipo de marca.

3- Considera-se voto nulo, o boletim de voto:

a) Em que tenha sido assinalado mais do que um quadrado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Em que tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma candidatura que tenha desistido da votação, ou não tenha sido admitida;

c) Em que tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

4- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

5- Os resultados deverão ser afixados junto à mesa de voto.

6- Toda a documentação respeitante à votação, incluindo os boletins de voto entrados nas urnas e os que não forem utilizados, deverá ser encerrada num sobrescrito a enviar por mão própria ou pelo correio à comissão eleitoral, utilizando-se a via telefónica, fax ou outras, para, sempre que possível, comunicar de imediato os resultados obtidos.

#### Artigo 62.º

##### Mesa central

1- É constituída pela comissão eleitoral.

2- Compete à mesa central o escrutínio dos votos por correspondência e dos votos condicionados, quer dos trabalhadores do ativo quer dos reformados.

#### Artigo 63.º

##### Apuramento geral de resultados

1- O apuramento geral de resultados será feito na sede do STEC pela mesa central.

2- O apuramento geral definitivo dos resultados efetuar-se-á com base nas atas e restantes documentos recebidos de todas as mesas de voto nos sete dias úteis subsequentes ao ato eleitoral, bem como na ata do escrutínio referido no número 2 do artigo 59.º, podendo a comissão eleitoral, em casos excecionais, prorrogar o prazo por mais dois dias úteis.

3- Do apuramento geral dos resultados será lavrada ata final pela comissão eleitoral.

#### Artigo 64.º

##### Impugnação

1- O pedido de impugnação poderá ser exarado numa declaração a entregar à comissão eleitoral, da qual será passado recibo, ou através de correio registado com aviso de receção, até cinco dias úteis após a votação.

2- Os pedidos de impugnação deverão ser fundamentados e podem incluir os documentos de prova que o impugnante entender necessários.

3- É à comissão eleitoral que compete julgar os pedidos de impugnação.

4- Da decisão da comissão eleitoral cabe recurso, nos termos da lei.

5- Caso a comissão eleitoral decida anular as eleições, estas deverão ser repetidas no prazo máximo de 30 dias, após a data da anulação, com as mesmas candidaturas.

#### Artigo 65.º

##### Publicidade dos resultados

A comissão eleitoral divulgará os resultados em comunicado dirigido aos sócios, enviando cópia da ata final, por carta registada com aviso de receção aos ministérios competentes e aos conselhos de administração das empresas abrangidas pelo âmbito do artigo 2.º destes estatutos.

#### Artigo 66.º

##### Início do mandato

Aos órgãos eleitos do STEC é dada posse em um dos

cinco dias seguintes à data do comunicado referido no artigo 65.º, não podendo essa data exceder 15 dias, a contar da data da ata final.

#### Artigo 67.º

##### Constituição da comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral será composta por dois membros da MAG, cujo presidente presidirá, ou o secretário em sua substituição, e por dois representantes efetivos de cada uma das candidaturas, podendo ser indicado o mesmo número de suplentes.

2- A comissão eleitoral funciona na sede do STEC.

#### Artigo 68.º

##### Funcionamento da comissão eleitoral

1- Nas decisões que a comissão eleitoral tomar cada membro disporá de um voto e funcionará o sistema da maioria simples, tendo o presidente da MAG voto de qualidade em caso de empate.

2- Na sua primeira reunião, a comissão eleitoral decidirá do modo de funcionamento interno, que não poderá contrariar o disposto nos estatutos.

#### Artigo 69.º

##### Atribuições da comissão eleitoral

Competirá à comissão eleitoral:

a) O apuramento final das eleições, a elaboração da respetiva ata e a sua divulgação, em conjunto com a MAG;

b) A análise das atas enviadas pelas mesas de voto e a decisão sobre a sua validade;

c) A decisão sobre as ocorrências registadas nas atas, incluindo as reclamações, protestos e impugnações;

d) Tomar todas as iniciativas no sentido de garantir a genuinidade dos resultados eleitorais;

e) Zelar pelo cumprimento do regulamento eleitoral;

f) Agir por forma a criar condições ao livre exercício de voto;

g) Diligenciar junto da MAG a impressão dos boletins de voto e a sua distribuição pelas respetivas mesas de voto;

h) Receber os pedidos de impugnação posteriores ao encerramento das mesas de voto e decidir sobre eles;

i) Credenciar os delegados das candidaturas;

j) Encaminhar para a mesa de voto instalada na sede do STEC os votos por correspondência;

k) Resolver os casos omissos, surgidos a partir da sua tomada de posse e até à cessação de funções.

## CAPÍTULO IX

### Disposições transitórias

#### Artigo 70.º

##### Disposição transitória

Até ao termo dos respetivos mandatos em curso, os órgãos do STEC mantêm-se no pleno exercício de funções



com as suas atuais composições e as competências atribuídas nos estatutos ora alterados.

Registado em 16 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, fl.179 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia - SATAE - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de março de 2017, para o mandato de três anos.

#### **Efetivos:**

José Manuel de Oliveira Lório de Carvalho, sócio n.º 2824, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 1785090, residente em Rua Cidade de Malanje, 1, 8.º dt.º - 1800-101 Lisboa.

José Manuel Pereira Vargas Galamba, sócio n.º 3302, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 5088354, residente em Sítio da Cascalheira, 8125-018 Quarteira.

José Carlos Rodrigues de Sousa Amorim, sócio n.º 5061, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 10335898, residente em Rua Josefina Silva, 65 - Quinta da Queimada - 2855-325 Vale de Milhaços/Corroios.

Nuno José Cândido Dias, sócio n.º 4649, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 12403609, residente em Rua Helena de Aragão, 22, 1.º dt.º - Alto de Tercena - 2745-897 Queluz.

Amadeu Simão Monteiro, sócio n.º 4256, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 04053819, residente em Rua Principal, 53 - Barro - 2560-241 Torres Vedras.

#### **Suplentes:**

Luiz Filipe Ferreira Lopes, sócio n.º 4894, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 5042650, residente em Rua das Flores, 138 - Moitas Vendas - 2380-563 Alcanena.

João Pedro Brás Francisco, sócio n.º 4262, cartão de cidadão/bilhete de identidade n.º 06285798, residente em Rua Principal, 14 - Azinhaga - 2565-834 Ventosa.

### **FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de março de 2017, para o mandato de quatro anos.

Secretário-geral - Henrique António Jorge e Castro de Sá, portador do cartão de cidadão n.º 3438266.

Secretário-geral-adjunto - Ricardo José Lourenço Horta Guerra Fernandes, portador do cartão de cidadão n.º 9828852.

#### **Vice-secretários-gerais:**

Rui Manuel Inácio Camarinhas Reis, portador do cartão de cidadão n.º 5212213.

Luís Manuel Alves Dias, portador do bilhete de identidade n.º 7635590.

Rui Manuel Ferreira Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 5396947.

Carlos José Fernandes Delgado, portador do cartão de cidadão n.º 9586675.

Maria Antónia Vieira Soares Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 9942898.

Ricardo Jorge Ribeiro de Vasconcelos Botelho, portador do cartão de cidadão n.º 11027610.

Veríssimo José dos Santos Sousa Dias, portador do cartão de cidadão n.º 03465331.

Manuel José Lopes Prates, portador do bilhete de identidade n.º 7423716.

#### **Secretários:**

Albino Manuel Pereira Martins, portador do cartão de cidadão n.º 7406848.

Alfredo José Nascimento Almeida, portador do cartão de cidadão n.º 10610516.

Altino José Poeiras de Matos, portador do cartão de cidadão n.º 7687132.

Amaro Manuel Campelo Pereira Almeida, portador do cartão de cidadão n.º

Américo Henrique Carmelo Grazina, portador do cartão de cidadão n.º 6837166.

Ana Cristina de Mendonça Mateus Jesus, portador do cartão de cidadão n.º 8455451.

Ana Mafalda Martins Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 1058132.

Ana Paula Vieira Barros, portador do cartão de cidadão n.º 3435276.

Ana Teresa Fuzeiro Ferreira Gonçalves, portador do cartão de cidadão n.º 9928780.

Anabela Monteiro Rocha Sousa Dias, portador do cartão de cidadão n.º 5817900.

André Rodrigues Francisco, portador do cartão de cidadão n.º 11429981.

António José Matos Espadinha, portador do cartão de cidadão n.º 6268923.

António José Mestre Martins Esteves, portador do cartão de cidadão n.º 7856409.

Armando Jorge Matias Simão, portador do cartão de cidadão n.º 10503569.

Armando Manuel Pereira da Costa Rosa, portador do cartão de cidadão n.º 6989864.

Beatriz Eugénia Matos Afonso Martins, portador do cartão de cidadão n.º 8200392.

Bernardo António Palheta Serra, portador do cartão de cidadão n.º 5252617.

Carla Marisa dos Santos Feliciano, portador do cartão de cidadão n.º 10132872.

Carlos Sebastião Cavaca Pires, portador do cartão de cidadão n.º 4424792.

David Miguel das Dores Rita Cachucho, portador do cartão de cidadão n.º 10092098.

Elisa Maria Ribeiro Malho, portador do cartão de cidadão n.º 50866311.

Ester Chaves Duarte, portador do cartão de cidadão n.º 10340401.

Eusébio Feleciano Bernardo, portador do cartão de cidadão n.º 6761738.

Fernando Carlos Almeida dos Santos, portador do cartão de cidadão n.º 12184321.

Fernando José Silva Martins, portador do cartão de cidadão n.º 2063434.

Fernando Manuel Mendes Garrinhas, portador do cartão de cidadão n.º 7135815.

Fernando Manuel Nunes, portador do cartão de cidadão n.º 6653502.

Fernando Viegas Fonseca, portador do cartão de cidadão n.º 11487307.

Helena Manuela Rodrigues Correia, portador do cartão de cidadão n.º 8105629.

Henrique José Sousa Farinha, portador do cartão de cidadão n.º 11261322.

Igor José Carvalho Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 12636366.

João Filipe Cardoso Lopes, portador do cartão de cidadão n.º 11695164.

Joaquim Manuel Xavier Mendes, portador do cartão de cidadão n.º 10376751.

Jorge Humberto Leal Pereira Pais, portador do cartão de cidadão n.º 10773234.

Jorge Manuel Madureira Jesus Saldanha, portador do cartão de cidadão n.º 6989108.

José Manuel Malaquias Valentim, portador do cartão de cidadão n.º 7466782.

José António Carrapato Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 8565434.

José António Correia Agostinho, portador do cartão de cidadão n.º 8358388.

José António de Oliveira da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 7330474.

José Carlos Ferreira dos Reis, portador do cartão de cidadão n.º 4361067.

José Carlos Gameiro Mendes, portador do cartão de cidadão n.º 10110590.

José Diogo Couto Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 6479340.

José Domingos Corinha Rebelo Fernandes Ribeiro, portador do cartão de cidadão n.º 7463427.

José Manuel Cardante Martins, portador do cartão de cidadão n.º 7011746.

José Manuel Carvalho Costa Folhas, portador do cartão de cidadão n.º 6563112.

José Manuel Fonseca Soares, portador do cartão de cidadão n.º 10137007.

José Manuel Gonçalves Maia, portador do cartão de cidadão n.º 5807732.

José Miguel Rodrigues dos Santos, portador do cartão de cidadão n.º 8215745.

Luis Filipe da Silva Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 7726316.

Luis Manuel Carvalho Figueira, portador do cartão de cidadão n.º 4491296.

Luis Maria Feixeira de Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 6091324.

Luis Miguel Correia Gouveia, portador do cartão de cidadão n.º 10448265.

Luis Miguel de Sousa Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 83813709.

Luis Miguel Figueiredo Fernandes, portador do cartão de cidadão n.º 9929757.

Luis Miguel Proença de Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 10373612.

Marco Fernando Duque de Mendonça, portador do cartão de cidadão n.º 15996138.

Maria da Conceição Raposo Godinho Buchadas Lourenço, portador do cartão de cidadão n.º 9504684.

Maria Susana Bucho Matos Vitoriano, portador do cartão de cidadão n.º 11428717.

Mário Dinis de Sousa Borges, portador do cartão de cidadão n.º 93702046.

Miguel Alexandre Rodrigues Carvalho, portador do cartão de cidadão n.º 12197149.

Miguel António Alves Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 11047750.

Miguel Augusto Pereira Nunes, portador do cartão de cidadão n.º 10131064.

Nelson Alexandre Coelho dos Santos, portador do cartão de cidadão n.º 10564905.

Nelson da Silva Maurício, portador do cartão de cidadão n.º 12479377.

Nelson Feliciano Alexandre, portador do cartão de cidadão n.º 1650620.

Nuno José Pinto Adão, portador do cartão de cidadão n.º 9913508.

Nuno Miguel da Silva Quaresma, portador do cartão de cidadão n.º 11517343.

Nuno Miguel Mendonça Mesquita, portador do cartão de cidadão n.º 10284337.

Paulo Alexandre Custódia Lopes, portador do cartão de cidadão n.º 10583690.

Paulo Jorge Coelho dos Santos, portador do cartão de cidadão n.º 9869083.

Paulo Jorge de Oliveira Pedrosa Silva da Costa, portador do cartão de cidadão n.º 8584841.

Paulo Manuel Martins Baião, portador do cartão de cidadão n.º 10581987.

Paulo Sérgio da Silva Fernandes, portador do cartão de cidadão n.º 9623053.

Pedro Miguel Pereira Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 10711546.

Rafael José Carvalho Soares, portador do cartão de cidadão n.º 12220379.

Ricardo Alexandre Batista de Paiva, portador do cartão de cidadão n.º 10105813.

Rui Alberto Rego Henriques, portador do cartão de cidadão n.º 10130206.

Rui Manuel do Carmo Felicissimo, portador do cartão de cidadão n.º 111956726.

Rui Manuel Marques Borrego, portador do cartão de cidadão n.º 7423786.

Rui Manuel Rodrigues Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 10282686.

Rui Manuel Santiago Fidalgo, portador do cartão de cidadão n.º 5026325.

Tiago Brás Frade Mota da Silva Marques, portador do cartão de cidadão n.º 11453343.

Victor Manuel Lopes Gonçalves, portador do cartão de cidadão n.º 6061512.

Vítor Domingos Morais da Cunha, portador do cartão de cidadão n.º 9379076.

Suplentes:

Carla Maria Carmelo Mota Leite Barroso, portador do cartão de cidadão n.º 9818507.

João António Caldeira Silva, portador do cartão de cidadão n.º 6644749.

Carmen Cristina Silva Mendes, portador do cartão de cidadão n.º 10331368.

Maria Belem Chaves de Almeida, portador do cartão de cidadão n.º 6160082.

Elsa Maria Gama Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 7836320.

Florbela Silva Azevedo Santos, portador do cartão de cidadão n.º 9544440.

José Fernando Leitão Falcão, portador do cartão de cidadão n.º 5580114.

Maria Helena Matos Narciso Ribeiro, portador do cartão de cidadão n.º 6229874.

Ilda José Roque dos Santos, portador do cartão de cidadão n.º 3682363.

Luis Manuel Ferreira Pinto, portador do cartão de cidadão n.º 5718384.

Maria Madalena Serra Faria Domingues, portador do cartão de cidadão n.º 4132171.

José Manuel Paulos Rei, portador do cartão de cidadão n.º 4242958.

Manuel Resende da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 9869061.

António José Matos Espadinha, portador do cartão de cidadão n.º 6268923.

Rafael José Carvalho Soares, portador do cartão de cidadão n.º 12220379.

Joaquim Manuel Marques, portador do cartão de cidadão n.º 7743581.

Fernando Manuel Marques Silva Tavares, portador do cartão de cidadão n.º 7012071.

Vítor Alexandre Veladas da Costa, portador do cartão de cidadão n.º 11550666.

Luis Miguel Martins Nunes, portador do cartão de cidadão n.º 11748251.

Arlindo dos Santos Canhoto Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 4727774.

Telmo Duarte carvalho Nunes, portador do cartão de cidadão n.º 12014901.

José Henrique da Silva e Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 9636785.

Carlos Alberto Alves de Oliveira Costa, portador do cartão de cidadão n.º 6209882.

Luis Miguel Messias Amoroso, portador do cartão de cidadão n.º 9830672.

David Simões Antunes, portador do cartão de cidadão n.º 7672564.

Hugo Filipe Fernandes Boto, portador do cartão de cidadão n.º 11065339.

Alvaro Manuel de Oliveira Manito, portador do cartão de cidadão n.º 8453178.

Alberto Ferreira Lopes Antunes, portador do cartão de cidadão n.º 12212165.

Paulo Jorge Ribeiro Sénico, portador do cartão de cidadão n.º 10028247.

João Maria Cordeiro, portador do cartão de cidadão n.º 4904521.

Cristina de Jesus Caracinha Acácio Galhano, portador do cartão de cidadão n.º 5489358.

Mário Alexandre Matias Lopes, portador do cartão de cidadão n.º 10920074.

### **Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de abril de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente - Aristides Marques Peixoto, associado n.º 03, portador do bilhete de identidade n.º 3009163;

Vice-presidente - Américo Manuel Dias V. da Silva, associado n.º 84, portador do cartão de cidadão n.º 07691561;

Tesoureiro - Joaquim Manuel Santos Araújo, associado n.º 56, portador do cartão de cidadão n.º 5798902;

Secretário - Avelino Manuel Ferreira Teixeira, associado n.º 59, portador do cartão de cidadão n.º 5955048;

Vogal - José Manuel Daniel Granja, associado n.º 75, portador do cartão de cidadão n.º 5703212;

Suplente - António Rui Oliveira Santos, associado n.º 81, portador do cartão de cidadão n.º 5965756.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

### RENA - Associação Representativa das Empresas de Navegação Aérea - Alteração

Alteração aprovada em 16 de Fevereiro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2005.

#### CAPÍTULO I

##### Da denominação, sede, âmbito e fins

###### Artigo 1.º

###### Denominação

1- A RENA - Associação Representativa das Empresas de Navegação Aérea, que é uma associação patronal que tem por objectivo defender e promover os interesses empresariais dos seus associados.

2- A associação é um organismo sem fins lucrativos, de duração ilimitada e rege-se pelo disposto na lei e nos presentes estatutos.

###### Artigo 2.º

###### Sede

A associação tem sede em Lisboa.

###### Artigo 3.º

###### Âmbito

A associação é constituída por pessoas colectivas de direito privado que exerçam, com fins lucrativos, a actividade de transporte aéreo.

###### Artigo 4.º

###### Atribuições e competência

A fim de prosseguir os seus objectivos, são atribuições da associação:

- a) Representar os associados junto de entidades públicas e associações sindicais;
- b) Promover a defesa dos direitos e interesses das empresas associadas;
- c) Celebrar convenções colectivas de trabalho em representação dos associados;
- d) Organizar e manter serviços de interesse para as empresas associadas;
- e) Exercer todas as actividades que, no âmbito da legislação e dos presentes estatutos, sejam do interesse comum das empresas associadas.

###### Artigo 5.º

###### Filiação em organizações nacionais e internacionais

A associação poderá filiar-se em federações ou confederações de âmbito empresarial nacional ou internacional.

#### CAPÍTULO II

##### Dos associados

###### Artigo 6.º

###### Admissão de associados

A admissão de associados é da competência da direcção, sendo observados os seguintes princípios:

- a) Não pode ser recusada a admissão, como associado, de qualquer empresa que preencha os requisitos enunciados no artigo 3.º;
- b) Da decisão sobre o pedido de inscrição na associação caberá sempre recurso para a assembleia geral, quer por parte do interessado, quer por parte de qualquer associado.

###### Artigo 7.º

###### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Participar nas assembleias gerais, apresentar propostas, intervir nos debates e votar;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais ou cargos associativos;
- c) Requerer a convocação de assembleias gerais, nos termos destes estatutos;
- d) Obter, junto da direcção ou dos serviços da associação, informações respeitantes ao funcionamento desta e apresentar as sugestões que julguem convenientes à consecução dos fins estatutários;
- e) Frequentar as instalações da associação e utilizar, nos termos que forem regulamentados, os serviços existentes para os associados;
- f) Serem representados e defendidos pela associação perante os organismos estaduais, organizações sindicais e outras entidades nas questões de interesse colectivo e solicitar à direcção da associação a intervenção desta na defesa dos legítimos interesses próprios;
- g) Beneficiar dos serviços prestados pela associação ou por quaisquer instituições ou organizações em que a associação esteja filiada;
- h) Pedir, por escrito, a sua exoneração da associação.



## Artigo 8.º

### Deveres gerais dos associados

São deveres dos associados:

- a) Pagar a jóia de inscrição e as quotas com pontualidade, bem como quaisquer serviços especiais que a associação venha a prestar ao associado;
- b) Desempenhar com zelo e diligência os cargos para que tenham sido eleitos ou designados;
- c) Prestar as informações e esclarecimentos e responder a inquéritos que lhes sejam remetidos pela associação, com vista à realização dos seus fins estatutários, desde que não impliquem violação de segredos comerciais ou industriais ou envolvam a divulgação de informação sensível ou potencialidade violadora de normas da concorrência;
- d) Acatar as resoluções dos órgãos sociais e colaborar na respectiva execução quando respeitarem a interesses colectivos dos associados;
- e) Contribuir, com os meios ao seu alcance, para o desenvolvimento e prestígio da associação e das organizações de representação empresarial em que esta se encontre integrada;
- f) Proceder com lealdade em relação aos outros associados;
- g) Observar as disposições destes estatutos e seus regulamentos de execução.

## Artigo 9.º

### Deveres especiais dos associados

1- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os associados, enquanto empresas de transporte aéreo, reconhecem e aceitam que a sua participação na associação, incluindo em assembleias gerais, reuniões de direcção e comités, será feita em conformidade com as seguintes normas de conduta, que todos se comprometem a respeitar:

- a) A associação não assumirá qualquer posição no que concerne à política de preços e tarifas praticadas pelos associados, às remunerações dos diversos agentes envolvidos e a quaisquer outras questões comerciais relacionadas com os associados ou respectivos canais de distribuição;
- b) Nas assembleias gerais ou quaisquer outras reuniões da associação não serão discutidas, nem votadas, quaisquer multas ou sanções a aplicar a associados pelo não cumprimento de quaisquer obrigações ou deveres de natureza comercial, nem serão discutidos ou votados temas relacionados com remunerações de intermediários na venda de bilhetes de transporte aéreo;
- c) A associação e os seus órgãos e membros reconhecem não ter autoridade para discutir assuntos relacionados com quotas de mercado, divisão ou partilha de tráfego aéreo, remuneração de associados, número de voos ou capacidade dos mesmos em termos de oferta de mercado;
- d) A discussão dos assuntos acima mencionados, bem como quaisquer outros assuntos referentes a questões de âmbito comercial e concorrencial entre os associados, ainda que fora do âmbito dos trabalhos da assembleia geral ou de reuniões de direcção e comités, é expressamente proibida.

2- O incumprimento do disposto nestas normas de con-

duta poderá implicar a exoneração imediata do infractor, que assim perderá a qualidade de associado.

## Artigo 10.º

### Disciplina

1- Constitui infracção disciplinar qualquer conduta de um associado que viole o disposto nos presentes estatutos, designadamente o não cumprimento dos deveres enunciados no artigo anterior.

2- Compete à direcção a aplicação de sanções por infracções disciplinares, cabendo recurso das respectivas deliberações para a assembleia geral e desta para os tribunais.

3- Nenhuma sanção será aplicada sem prévia audiência do infractor, ao qual será concedido sempre o direito de defesa por escrito.

4- As infracções serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Multa até ao montante da quotização de dois anos;
- c) Suspensão de direitos sociais até ao máximo de três meses;
- d) Expulsão.

5- A sanção prevista na alínea d) do número anterior só será aplicada nos casos de grave violação dos deveres fundamentais dos associados e determina a perda de todos os direitos, pessoais e patrimoniais, do associado.

6- Quando a infracção for praticada por um membro dos órgãos sociais em exercício de funções, a eventual aplicação de qualquer uma das sanções previstas nas alíneas c) e d) do número 4 implica a perda imediata do mandato.

7- Nos casos de não pagamento de quotas, previstos respectivamente nas alíneas e) do número 1 e a) do número 2 do artigo 11.º, as penas de suspensão e de expulsão serão aplicadas logo que, terminado o prazo para o efeito concedido, não forem liquidadas as quotas em dívida.

8- O processo disciplinar poderá ser objecto de regulamento próprio, a aprovar pela assembleia geral, não podendo, porém, o regime disciplinar conter normas que interfiram com a actividade económica exercida pelos associados.

## Artigo 11.º

### Perda e suspensão da qualidade de associado

1- Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que tenham deixado de estar compreendidos no âmbito da associação, tal como definido no artigo 3.º dos estatutos;
- b) Os que, por escrito, pedirem a sua exoneração da associação;
- c) Os que forem objecto de pena de expulsão;
- d) Os que forem declarados em estado de falência;
- e) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não as liquidarem no prazo que lhes for fixado por escrito pela direcção.

2- A perda da qualidade de associado por exoneração, nos termos da alínea b) do número 1, não dispensa o respectivo associado de proceder ao pagamento das quotas referentes aos três meses seguintes ao da comunicação de exoneração.

3- Serão suspensos de associados:

a) Os que, tendo em débito mais de três meses de quotas, não as liquidarem no prazo que lhes for fixado por escrito pela direcção;

b) Os que forem objecto de pena de suspensão.

4- Os associados que tenham sido suspensos em consequência de atraso no pagamento de quotas readquirem os seus direitos a partir da data em que liquidem as quotas em dívida.

### **CAPÍTULO III**

#### **Dos órgãos sociais**

##### **Artigo 12.º**

###### **Disposições gerais**

1- São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal, cujos membros serão eleitos em escrutínio secreto por um período de três anos, sendo reelegíveis consecutivamente.

2- Os associados eleitos para os órgãos sociais designarão os seus representantes através de comunicação escrita dirigida ao presidente da assembleia geral, podendo, no decurso do respectivo mandato, proceder à sua substituição invocando motivos atendíveis.

3- O exercício de cargos nos órgãos sociais é gratuito, mas os seus titulares terão direito ao reembolso de despesas, devidamente comprovadas, que tenham de efectuar no desempenho das funções para que hajam sido eleitos.

4- Qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos pode ser eleito para os órgãos sociais, não se considerando no pleno gozo dos seus direitos os que, à data da apresentação de candidaturas, tenham qualquer quota em atraso.

##### **Artigo 13.º**

###### **Constituição da assembleia geral**

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- Qualquer associado poderá fazer-se representar por outro associado, mediante comunicação escrita dirigida ao presidente da mesa.

##### **Artigo 14.º**

###### **Atribuições da assembleia geral**

É da competência da assembleia geral:

a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;

b) Apreciar e votar o orçamento, bem como o relatório, balanço e contas de cada exercício e fixar as jóias e quotas para a associação (bem como as respectivas alterações/actualizações de valor);

c) Apreciar e votar as alterações aos estatutos;

d) Aceitar a demissão dos membros dos órgãos sociais ou tomar conhecimento da renúncia aos cargos sociais;

e) Destituir os membros dos órgãos sociais;

f) Definir as linhas gerais de actuação da associação nos domínios industrial e social, de acordo com os interesses colectivos dos associados e no quadro das finalidades previstas nos presentes estatutos;

g) Apreciar e votar os regulamentos que lhe devam ser submetidos nos termos destes estatutos;

h) Deliberar sobre a filiação da associação nas organizações a que se refere o artigo 5.º e votar a exoneração de membro dessas mesmas organizações;

i) Deliberar sobre a dissolução da associação ou sobre a sua integração ou fusão com outras associações representativas, no todo ou em parte, da mesma categoria industrial;

j) Deliberar sobre a alienação e aquisição, a título oneroso, de bens imóveis;

k) Em geral, pronunciar-se sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos no âmbito das disposições legais e estatutárias.

##### **Artigo 15.º**

###### **Mesa da assembleia geral**

1- A assembleia geral é dirigida por uma mesa, constituída por um presidente e um secretário.

2- Nos casos de falta ou impedimento dos membros da mesa, a assembleia designará de entre os associados presentes os que constituirão a mesa da sessão.

3- Na impossibilidade de designação, assumirá a presidência o associado mais antigo, que escolherá, sendo caso disso, o respectivo secretário.

##### **Artigo 16.º**

###### **Competência dos membros da mesa**

1- Compete ao presidente da mesa:

a) Preparar a ordem do dia, convocar as reuniões e dirigir os trabalhos;

b) Dar posse aos membros eleitos para os cargos associativos;

c) Assinar o expediente que diga respeito à mesa e os termos de abertura e encerramento dos livros da associação, rubricando as respectivas folhas, bem como, conjuntamente com o secretário, assinar as actas das reuniões;

d) Assistir às reuniões da direcção e do conselho fiscal sempre que o entenda conveniente ou para tal seja convocado.

2- Incumbe ao secretário preparar todo o expediente relativo à mesa e às assembleias gerais e elaborar as actas das reuniões.

##### **Artigo 17.º**

###### **Reuniões ordinárias e extraordinárias**

1- A assembleia geral reúne ordinariamente:

a) No primeiro trimestre de cada ano, para apreciar e votar o relatório, balanço e contas da direcção, bem como o parecer do conselho fiscal, relativos ao exercício do ano anterior;

b) Até 31 de Dezembro de cada ano, para apreciar e votar o projecto de orçamento para o ano seguinte;

c) Até 31 de Dezembro do ano em que findar o mandato dos titulares dos órgãos sociais, para proceder a eleições.

2- A assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre que a lei ou os estatutos o determinem.

## Artigo 18.º

### Convocatórias

1- A assembleia geral deve ser convocada quando assim o entendam o presidente da mesa ou quando o requeiram, por escrito a este dirigido, a direcção, o conselho fiscal ou um mínimo de cinco associados (sendo obrigatória, neste último caso, a presença de pelos menos três dos associados reque-rentes da convocação).

2- Sempre que a assembleia geral seja convocada nos termos do número anterior, deve o presidente da mesa expedir a convocatória no prazo de oito dias a contar da recepção do requerimento que lhe for dirigido, sob pena de, não o fazendo, a mesma poder ser directamente expedida pelos interessados.

3- A assembleia geral é convocada mediante comunicação escrita dirigida individualmente a cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias em relação à data fixada para a reunião, salvo nos casos referidos no número seguinte.

4- A assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de:

a) Três dias, no caso de apreciação urgente de medidas legislativas ou governamentais, projectadas ou emitidas, que respeitem a interesses colectivos dos associados;

b) Quinze dias, no caso de alteração dos estatutos e apreciação e votação de regulamentos que lhe devam ser submetidos, bem como no caso de eleição e destituição de membros dos órgãos sociais e, ainda, no de dissolução da associação.

## Artigo 19.º

### Ordem de trabalhos

1- As convocatórias mencionarão, sempre, além do dia, hora e local da reunião, a respectiva ordem de trabalhos.

2- Não é permitido deliberar sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos mencionados na convocatória para a assembleia, salvo se, estando presentes ou representados todos os associados, estes assim o decidirem por unanimidade.

3- Nas reuniões será concedido, a pedido de qualquer associado presente, um período de meia hora antes da ordem do dia, para esclarecimentos e informações sobre a vida associativa.

## Artigo 20.º

### Funcionamento e quórum da assembleia

As assembleias gerais funcionarão, em primeira convocatória, com a presença de associados que representem a maioria absoluta de votos possíveis e, em segunda convocatória, meia hora depois, com qualquer número de associados.

## Artigo 21.º

### Titularidade dos votos e representação

1- A cada associado corresponde um voto.

2- Todo o associado pode fazer-se representar em qualquer assembleia geral, bastando, para o efeito, um documento es-

crito, com assinatura do representado, dirigido ao presidente da mesa.

## Artigo 22.º

### Maioria

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria dos votos dos associados presentes ou representados e dos que votem por correspondência.

2- As deliberações sobre alteração dos estatutos e destituição de membros dos órgãos sociais exigem o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3- A deliberação sobre a dissolução da associação requer a maioria de três quartos dos votos de todos os associados.

## Artigo 23.º

### Forma de votação

1- As votações podem ser por escrutínio secreto, por declaração ou por correspondência, seja via postal, seja via correio electrónico.

2- As votações por escrutínio secreto terão obrigatoriamente lugar quando se trate de eleições, de destituição de membros de órgãos sociais e da dissolução da associação.

3- Os associados podem exercer o seu direito de voto por correspondência sobre cada um dos pontos da ordem de trabalhos, mediante carta dirigida ao presidente da mesa, por correio registado com aviso de recepção e com a assinatura do signatário legalmente reconhecida em sobrescrito devidamente fechado.

4- Os associados podem ainda exercer o seu direito de voto por correspondência sobre cada um dos pontos da ordem de trabalhos, mediante correio electrónico. Para tanto deverão solicitar ao presidente da mesa que lhes remeta um código identificador («password») que será obrigatoriamente mencionado na mensagem de correio electrónico com que o associado exercerá o seu voto.

5- No caso de serem apresentadas quaisquer propostas em momento posterior à emissão do voto por correspondência, estes são considerados como votos negativos em relação a essas propostas.

## Artigo 24.º

### Direcção

A direcção é constituída por um presidente e quatro vogais.

## Artigo 25.º

### Atribuições da direcção

Compete à direcção:

- Representar a associação em juízo e fora dele;
- Gerir a associação com vista à plena prossecução dos seus fins estatutários;
- Outorgar convenções colectivas de trabalho, mediante prévia deliberação da assembleia geral;
- Criar e dirigir os serviços da associação e elaborar os regulamentos internos necessários, bem como aqueles que,

nos termos destes estatutos, devam ser submetidos à assembleia geral;

e) Elaborar o orçamento de receitas e despesas para o ano imediatamente seguinte, bem como o relatório e contas do exercício anterior;

f) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares em vigor, bem como as deliberações da assembleia geral;

g) Contratar os trabalhadores indispensáveis ao regular funcionamento da associação, fixando os respectivos vencimentos e os demais direitos e obrigações contratuais, no quadro da legislação em vigor e do regulamento do pessoal;

h) Aplicar sanções disciplinares;

i) Em geral, praticar todos os actos necessários à gestão da associação, com vista à plena consecussão dos seus fins estatutários.

#### Artigo 26.º

##### Reuniões e deliberações da direcção

1- A direcção reúne sempre que convocada pelo respectivo presidente, por sua iniciativa ou a pedido de, pelo menos, dois dos seus membros e, em regra, uma vez por mês.

2- A direcção só pode funcionar desde que esteja presente ou representada a maioria dos seus membros.

3- Qualquer director pode fazer representar-se por outro director nas reuniões da direcção, bastando para tanto uma comunicação escrita dirigida ao presidente da direcção.

4- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos directores presentes ou representados, tendo o presidente da direcção direito, para além do seu voto, a voto de desempate, quando necessário.

5- As reuniões da direcção podem realizar-se através de meios telemáticos, devendo a associação assegurar a autenticidade das declarações e segurança das comunicações, procedendo ao registo do respectivos conteúdo e intervenientes.

#### Artigo 27.º

##### Vinculação da associação

1- A associação obriga-se pela assinatura:

a) Do presidente da direcção;

b) De dois membros da direcção;

c) De um membro da direcção e de um mandatário devidamente autorizado para o efeito;

d) De um só membro da direcção, a quem esta tenha conferido, de modo geral ou para actos específicos, os poderes necessários;

e) De um ou mais mandatários constituídos pela direcção para fins determinados.

2- Para efeitos de expediente, poderá ser delegada em funcionários qualificados a competência para a assinatura de documentos correntes.

#### Artigo 28.º

##### Conselho fiscal

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

#### Artigo 29.º

##### Atribuições do conselho fiscal

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entenda conveniente e, pelo menos, uma vez em cada trimestre, a escrita da associação e os serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas a apresentar em cada ano pela direcção, bem como sobre o projecto de orçamento para o ano seguinte e emitir os pareceres que lhe forem solicitados pela mesa da assembleia geral ou pela direcção sobre assuntos da sua competência;

c) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares.

#### Artigo 30.º

##### Reuniões do conselho fiscal

1- O conselho fiscal reunirá, como regra, uma vez por trimestre e sempre que seja convocado pelo respectivo presidente, por sua iniciativa, a pedido de qualquer dos seus membros, do presidente da direcção ou do presidente da mesa da assembleia geral.

2- Ao funcionamento e votações no conselho fiscal é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 25.º

3- O presidente do conselho fiscal pode assistir, por sua iniciativa ou sempre que convocado, às reuniões da direcção.

#### Artigo 31.º

##### Comissões especializadas e organização descentralizada

1- A direcção poderá criar comissões especializadas, destinadas a estudar, propor e acompanhar a execução de medidas para resolução de problemas específicos das empresas ou dos sectores de actividade compreendidos no âmbito da associação.

2- A assembleia geral poderá deliberar a criação, sob proposta da direcção, de secções ou outros órgãos descentralizados de representação da associação, cujo funcionamento constará de regulamentos próprios aprovados em assembleia geral.

#### Artigo 32.º

##### Destituição de membros dos órgãos sociais

1- Os membros dos órgãos sociais podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral.

2- Constituem motivos de destituição:

a) A perda da qualidade de associado;

b) A prática de actos gravemente lesivos dos interesses colectivos prosseguidos pela associação ou o notório desinteresse no exercício dos cargos sociais.

3- O pedido de destituição será devidamente fundamentado, devendo ser subscrito pela maioria dos membros efectivos de qualquer dos órgãos sociais ou por associados em número não inferior a cinco, que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

4- O pedido de destituição será entregue ao presidente da



mesa da assembleia geral, que nas vinte e quatro horas imediatas dele dará conhecimento, por cópia, aos membros cuja destituição é requerida.

5- Os membros cuja destituição é requerida poderão apresentar ao presidente da mesa, nos cinco dias seguintes à recepção da cópia do pedido de destituição, a sua defesa por escrito.

6- Deverão ser colocadas à disposição dos associados cópias dos documentos referidos neste artigo até cinco dias antes da realização da assembleia geral.

7- Na assembleia que houver de deliberar sobre a destituição dos membros dos órgãos sociais serão sempre concedidas oportunidades iguais de exposição aos requerentes e aos membros cuja destituição é requerida.

8- A assembleia poderá sustentar qualquer decisão por insuficiência de elementos probatórios e nomear uma comissão de inquérito, cujo mandato, composição e prazo de funcionamento serão desde logo fixados.

#### Artigo 33.º

##### **Gestão em caso de destituição**

1- Deliberada a destituição e sempre que esta envolva a maioria dos membros de qualquer órgão social em termos de impossibilitar o respectivo funcionamento, deverá a assembleia geral designar imediatamente comissões provisórias que assegurem a gestão daqueles órgãos.

2- As comissões provisórias manter-se-ão em funções até à realização de eleições extraordinárias, a realizar no prazo de sessenta dias, salvo se a destituição tiver ocorrido no último semestre do mandato dos órgãos sociais, caso em que se manterão em funcionamento até à realização de eleições normais, nos termos dos presentes estatutos.

3- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as necessárias adaptações, aos casos de demissão, renúncia ou impedimento definitivo dos membros dos órgãos sociais.

### CAPÍTULO IV

#### **Das eleições**

##### Artigo 34.º

##### **Data das eleições**

As eleições realizar-se-ão durante o quarto trimestre do último ano de cada mandato dos órgãos sociais.

##### Artigo 35.º

##### **Listas de candidaturas**

1- A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a obrigação de as mesmas serem apresentadas para todos os órgãos sociais a eleger.

2- A apresentação far-se-á mediante entrega das listas ao presidente da mesa da assembleia geral até quinze dias antes do acto eleitoral.

3- As listas serão subscritas por todos os candidatos como prova de aceitação de candidatura.

##### Artigo 36.º

##### **Lista apresentada pela direcção**

Se, findo o prazo fixado no número 2 do artigo anterior, não tiverem sido apresentadas candidaturas, deverá a direcção elaborar uma lista a apresentar ao presidente da mesa nas quarenta e oito horas seguintes ao termo daquele prazo.

##### Artigo 37.º

##### **Regularidade das candidaturas**

1- A mesa da assembleia geral apreciará e decidirá sobre a regularidade das candidaturas apresentadas nas quarenta e oito horas seguintes à sua recepção. Se ocorrer alguma irregularidade, será notificado o primeiro proponente da lista ou o representante que esta tiver designado, a fim de proceder à regularização no prazo de três dias a contar da notificação.

2- As listas, uma vez aceites em definitivo, serão mandadas distribuir por todos os associados.

##### Artigo 38.º

##### **Ordem do dia e duração da assembleia eleitoral**

1- A assembleia eleitoral terá como ordem do dia, exclusivamente, a realização do acto eleitoral, não podendo ser nela tratado, discutido ou deliberado outro assunto.

2- A assembleia funcionará em convocação única e terá a duração que for fixada previamente e que constará da convocatória.

##### Artigo 39.º

##### **Mesa de voto**

1- Funcionará como mesa de voto, na sede da associação, a mesa da assembleia geral.

2- Na mesa de voto terá assento um representante de cada lista candidata.

3- O secretário da mesa e os representantes a que se refere o número anterior servirão de escrutinadores.

##### Artigo 40.º

##### **Forma de votação**

1- A votação será sempre directa e secreta, recaindo sobre listas completas integradas de todos os órgãos associativos, as quais são entregues, dobradas em quatro, ao presidente da mesa.

2- É permitido o corte de nome nas listas, sem substituição por outros.

##### Artigo 41.º

##### **Nulidade das listas**

Consideram-se nulas as listas com todos os nomes riscados ou que contenham quaisquer anotações ou sinais, ou em que se tenha procedido a alteração de nomes ou ao intercâmbio de cargos.

##### Artigo 42.º

##### **Apuramento**

Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á ao

apuramento final, considerando-se eleita a lista sobre que tenha recaído maior número de votos.

#### Artigo 43.º

##### Posse

1- Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data da posse.

2- A posse terá lugar até 31 de Janeiro do primeiro ano do respectivo mandato ou, tendo havido recurso de que resulte repetição do acto eleitoral, até quinze dias após a realização do mesmo.

### CAPÍTULO V

#### Regime financeiro

#### Artigo 44.º

##### Receitas da associação

1- Constituem receitas da associação:

a) O produto de jóias e quotas, seus adicionais e suplementos;

b) Os rendimentos dos bens sociais;

c) O produto de multas aplicadas por infracções disciplinares;

d) As contribuições e donativos dos associados ou de organizações empresariais;

e) Quaisquer receitas ou rendimentos permitidos por lei.

2- É proibido à associação receber, por qualquer forma, auxílio financeiro de organizações sindicais, de associações e partidos políticos ou do Estado.

3- Não se aplica o disposto no número anterior relativamente a subsídios de entidades públicas nacionais ou internacionais, tendentes à realização de iniciativas de interesse comum.

#### Artigo 45.º

##### Jóias e quotas

1- A jóia de admissão e a quota mensal serão fixadas pela assembleia geral, podendo a assembleia geral ou a direcção, caso a caso, dispensar o pagamento da jóia.

2- A quota é mensal, mas a sua liquidação pode ser antecipada, por deliberação da direcção ou a pedido do associado, através de uma só prestação anual ou de prestações semestrais ou trimestrais, não podendo, porém, a direcção deliberar antecipação da liquidação superior ao trimestre.

3- O associado que voluntariamente se retire da associação não tem direito a reaver quotas antecipadas.

4- Serão encargos dos associados quaisquer despesas que a associação tenha de suportar por mora no pagamento das quotas ou para cobranças daquelas que estejam em dívida.

#### Artigo 46.º

##### Despesas da associação e movimentação de fundos

1- As despesas da associação serão exclusivamente as que resultem da realização dos seus fins estatutários e do cumprimento de disposições legais aplicáveis.

2- A associação manterá em caixa apenas o numerário indispensável à satisfação das despesas correntes ou à liquidação de compromissos imediatos.

#### Artigo 47.º

##### Orçamento

1- O orçamento anual elaborado pela direcção, acompanhado do parecer do conselho fiscal, será entregue ao presidente da mesa da assembleia geral até trinta de Novembro e colocado à disposição dos associados na mesma data, na sede da associação.

2- A realização de despesas para as quais não exista cobertura orçamental só poderá efectivar-se mediante deliberação da assembleia geral especialmente convocada para esse fim.

#### Artigo 48.º

##### Ano social

O ano social coincide com o ano civil.

#### Artigo 49.º

##### Saldo da conta de gerência

1- Do saldo da conta de gerência de cada exercício será deduzida obrigatoriamente uma percentagem de 10 % para o fundo de reserva, sendo o restante aplicado em fundos ou iniciativas de interesse colectivo.

2- O fundo de reserva só pode ser movimentado com autorização do conselho fiscal.

### CAPÍTULO VI

#### Da dissolução e liquidação

#### Artigo 50.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 dos actos meramente conservatórios e dos necessários à liquidação do património social e ultimate dos assuntos pendentes.

3- A assembleia decidirá igualmente sobre o prazo e forma da dissolução e liquidação do património, designando se necessário, uma comissão liquidatária.

4- Os bens remanescentes do património serão destinados, preferencialmente, à união ou federação que reúna associações representativas de empresas pertencentes à categoria industrial compreendida no âmbito da associação. A assembleia que deliberar a dissolução deverá, porém, fazer depender a transição do património da aceitação, pela união ou federação que existir, dos trabalhadores que estiverem ao serviço da associação à data da sua dissolução, obtido o acordo destes e da união ou federação quanto às condições de transferência para o quadro do pessoal da união ou federação.

## CAPÍTULO VII

### Disposição final

#### Artigo 51.º

A exigência ou a previsão de forma escrita, de documento escrito ou de documento assinado, feita nos presentes estatutos em relação a qualquer acto jurídico, considera-se

cumprida ou verificada ainda que o suporte em papel ou a assinatura sejam substituídos por outro suporte ou por outro meio de identificação que assegurem níveis equivalentes de inteligibilidade, de durabilidade e de autenticidade.

Registado em 15 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 135 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### **RENA - Associação Representativa das Empresas de Navegação Aérea - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de março de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente - LUFTHANSA, representada por Paulo André Geisler Galina Barbosa.

Vogal - TAP, representada por Ana Paula da Silva Gaspar de Carvalho.

Vogal - EUROATLANTIC, representada por Eduardo da Conceição Elias Alves do Nascimento.

Vogal - TACV, representada por Eunice dos Anjos Ferreira Semedo Barbosa.

Vogal - SWISS, representada por Maria João Farinha de Noronha e Andrade Torres.

### **ARAN - Associação Nacional do Ramo Automóvel - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de março de 2017, para o mandato de quatro anos.

Presidente - FIDELIZAÇÃO - A. T. Lopes, representada pelo Dr. António Manuel Marques Teixeira Lopes.

Vice-presidente - VAP - Veículos Automóveis e Peças, SA, representada pelo Dr. Rui Cardoso Pinto Gonçalves.

Tesoureiro - Miranda Barbosa & Amorim, L.ª, representada por José de Miranda Barbosa.

Vogais efectivos:

CITIAUTO, L.ª, representada pelo Dr. Álvaro José Maria Monteiro de Aguiar.

Sociedade Comercial C. Santos, SA, representada pelo

Dr. Abel Pinho da Costa.

Irmãos Mota & C.ª, L.ª, representada por Joaquim Fernandes Mota.

Garagem Campo Lindo, SA, representada por Carlos Gomes da Cunha Pereira.

Vogais suplentes:

Acácio Leite, Unip. L.ª, representada por Rui Acácio da Silva Leite.

Jorge Amortecedores, L.ª, representada por Jorge Augusto Almeida Rodrigues.

### **Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de março de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente - Sr. Eng.º Paulo Areal, em representação da Dourasil L.ª

Vice-presidente - Sr. Dr. Carlos Santos, em representação da CIL L.ª

Vogal - Sr. Eng.º Giuseppe Nigra, em representação da Controlauto, SA.

Vogal - Sr. Dr. Pedro Dias, em representação da Master-test SA.

Vogal - Sr. Paulo Lara, em representação da J. LARA & C.ª L.ª

Vogal - Sr. Dr. Júlio Sarmento, em representação da Betorel, L.ª

Vogal - Sr. Eng.º Luis Ferreira, em representação da TBO&M, SA.

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### **Portucel - Empresa Produtora de Pasta de Papel, SA que passa a denominar-se The Navigator Company, SA - Alteração**

Alteração dos estatutos aprovados em 7 e 10 de abril de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 15, de 15 de agosto de 1993.

#### **Preâmbulo**

Os trabalhadores da The Navigator Company, SA, pessoa coletiva com o número 503025798 com sede em Mitrena, 2910-738 Setúbal no exercício dos direitos que a Constituição e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, seus interesses e direitos, adotam os presentes estatutos da comissão de trabalhadores.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Artigo 1.º**

###### **Coletivo dos trabalhadores**

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na legislação aplicável, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

##### **Artigo 2.º**

###### **Princípios fundamentais**

A comissão de trabalhadores da The Navigator Company, SA, orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos interesses dos trabalhadores da empresa e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o diálogo e a colaboração entre os órgãos de gestão e os trabalhadores ou seus representantes.

Assume compromisso de parceiro social, na procura constante da valorização do indivíduo, como sendo a chave para o sucesso da empresa, e no ambiente participativo do trabalho em equipa, reconhecendo assim a sua responsabi-

lidade social a longo prazo como contribuinte para o desenvolvimento económico e aumento da prosperidade da região.

##### **Artigo 3.º**

###### **Sede da comissão de trabalhadores**

A sede da comissão de trabalhadores da The Navigator Company, SA, localiza-se na sede da empresa.

##### **Artigo 4.º**

###### **Composição, mandato e órgão do coletivo**

1- A comissão de trabalhadores da The Navigator Company, SA, é composta por sete elementos, eleitos pelo período 3 anos, podendo alterar-se esse número conforme o número de trabalhadores da empresa, de acordo com o artigo 417.º do Código do Trabalho.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado não eleito da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Ocorrendo uma cessação de funções de todos os membros ou não sendo possível a substituição nos termos do número antecedente, ocorrerá nova eleição, devendo o plenário eleger uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

4- São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

a) O plenário;

b) A comissão de trabalhadores (CT).

###### **Plenário de trabalhadores**

##### **Artigo 5.º**

###### **Competências**

1- O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- Compete ao plenário, para além de outras incumbências previstas na lei ou nos estatutos:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, destitui-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.



## Artigo 6.º

### Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT, por sua iniciativa.
- b) Pela CT a pedido de um mínimo de 20 % ou 100 trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.
- c) Por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, caso não haja CT em funções ou, na hipótese prevista na anterior alínea b), caso a CT não faça a convocação no prazo previsto no número 2 do artigo 7.º

## Artigo 7.º

### Prazos para a convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, salvo nas situações previstas no número 3 do artigo 8.º, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados a partir da data da receção do requerimento.

## Artigo 8.º

### Formas de reunião do plenário

1- Plenários ordinários - O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela comissão de trabalhadores da The Navigator Company, SA.

2- Plenários extraordinários - O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos nos artigos 6.º e 7.º

3- Plenária emergência - a) O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores;

b) As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores;

c) Havendo CT em funções, a definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT, diretamente ou a pedido nos termos da alínea b) do artigo 6.º;

d) Efetuada a convocação com carácter de urgente nos termos da alínea b) do artigo 6.º, ficará sujeito a consenso do plenário a aceitação da matéria do mesmo e da necessidade da sua realização.

4- Plenários sectoriais - Poder-se-ão realizar plenários sectoriais convocados pela comissão de trabalhadores para os quais a mesma comissão reconheça a existência de assuntos específicos e não antagónicos ao interesse geral de todos os trabalhadores da empresa.

## Artigo 9.º

### Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente desde que estejam presentes pelo menos 20 % ou 100 dos trabalhadores da empre-

sa, exceto para a destituição da comissão de trabalhadores, em que é necessária a presença de pelo menos 2/3 dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações considerar-se-ão validamente tomadas quando sejam adotadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo tratando-se de deliberação de destituição da comissão de trabalhadores, em que serão necessários os votos favoráveis de pelo menos 51 % dos trabalhadores presentes.

3- O voto é normalmente direto.

4- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

5- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras, quando envolva juízos de valor, quando tenham por objetivo alterar ou acordar condições socioprofissionais com implicações para o coletivo dos trabalhadores.

6- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 5.

## CAPÍTULO II

### Comissão de trabalhadores

## Artigo 10.º

### Natureza da CT

1- A comissão de trabalhadores da The Navigator Company, SA, é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 11.º

### Atribuições, competência e deveres da CT

1- Compete à CT, nomeadamente:

a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;

e) Participar, diretamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respetivo sector ou região;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

2- As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respetivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecidas.

3- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

4- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

5- No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Promover a melhoria das condições de vida dos trabalhadores;

g) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

h) Valorizar a participação cívica dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa e democrática, o fim da exploração da pessoa pela pessoa e de todas as discriminações.

### CAPÍTULO III

#### Artigo 12.º

##### Controle de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores

na vida da empresa em especial e do processo produtivo em geral, para a realização dos objetivos comuns à filosofia e interesses dos trabalhadores e da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores da The Navigator Company, SA, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis nestes estatutos.

3- A competência da comissão de trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

4- A empresa está proibida por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

5- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da empresa e de toda a atividade desta, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a empresa, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui técnica e funcionalmente aos órgãos e hierarquia administrativa da empresa.

### CAPÍTULO IV

#### Artigo 13.º

##### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a comissão de trabalhadores da The Navigator Company, SA, goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

#### Artigo 14.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, assinada por todos os presentes.

#### Artigo 15.º

##### Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, entre outras, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;

c) Situação do aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao conselho de administração da empresa e a mesma fica obrigada a responder nos termos da lei.

5- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 14.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

#### Artigo 16.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1- A CT exigirá o direito de parecer prévio nas matérias e direitos que obrigatoriamente a lei lhe confere procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

g) Mudança de local de atividade da empresa ou do estabelecimento;

h) Quaisquer medidas de que resulte ou possa resultar uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças na organização de trabalho;

i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;

j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- Os pareceres referidos serão emitidos na forma, tempo e modo determinados pela lei.

#### Artigo 17.º

##### Competência e direitos para o exercício do controle de gestão pela comissão de trabalhadores

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção e respetivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua

correta execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente, nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e à melhoria das condições de trabalho, designadamente das condições de segurança, higiene e saúde;

e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 18.º

##### Reorganização e reestruturação da empresa

1- Em especial, para intervenção na reestruturação da empresa, a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de sobre ela emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos na lei, sobre os planos ou projetos de reestruturação;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos e reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos da empresa ou das entidades legalmente competentes.

#### CAPÍTULO V

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

#### Artigo 19.º

##### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1- Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores da The Navigator Company, SA, goza dos seguintes direitos, entre outros previstos na lei:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

b) Exercer o controlo de gestão na empresa;

c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios especialmente de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho.

2- As subcomissões de trabalhadores podem:

a) Exercer os direitos previstos nas alíneas a), b) e c) do número anterior, que lhes sejam delegados pelas comissões de trabalhadores;

b) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e as respetivas comissões de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecidas.

#### Artigo 20.º

##### **Gestão de serviços sociais**

A comissão de trabalhadores da The Navigator Company, SA, tem o direito de gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

#### Artigo 21.º

##### **Participação na elaboração da legislação do trabalho**

A participação da comissão de trabalhadores da The Navigator Company, SA, na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

#### **Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT**

#### Artigo 22.º

##### **Tempo para o exercício de voto**

1- Os trabalhadores nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivos.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 23.º

##### **Plenários e reuniões**

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora dos respetivos horários de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, nos termos da lei.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos números 1, 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas. Na comunicação constará, para além de outras menções previstas na lei, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue, sendo afixada cópia da respetiva convocatória nos locais habituais.

#### Artigo 24.º

##### **Ação da CT no interior da empresa**

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

#### Artigo 25.º

##### **Direito de afixação e distribuição de documentos**

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

#### Artigo 26.º

##### **Direito a instalações adequadas**

1- A comissão de trabalhadores tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da comissão de trabalhadores pelos órgãos de gestão da empresa.

#### Artigo 27.º

##### **Direito a meios materiais e técnicos**

A comissão de trabalhadores tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

#### Artigo 28.º

##### **Financiamento da comissão de trabalhadores**

1- Para além do disposto nos artigos 26.º e 27.º constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- a) Contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas para recolha de fundos;
- c) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores.

#### Artigo 29.º

##### **Crédito de horas**

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores ou da subcomissão de trabalhadores, ou de comissão coordenadora, dispõem, para o exercício das respetivas atribuições, do crédito de horas indicado na legislação em vigor.



### Artigo 30.º

#### Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo as ausências no exercício das suas atribuições e atividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores, de subcomissões e de comissões coordenadoras, nos termos da lei.

2- As ausências nos termos do número anterior que excedam o crédito de horas, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço, salvo para efeito de retribuição.

### Artigo 31.º

#### Autonomia e independência da CT

1- A comissão de trabalhadores da The Navigator Company, SA, é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas e religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido à empresa, entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre os seus membros.

### Artigo 32.º

#### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a comissão de trabalhadores tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

### Artigo 33.º

#### Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos da lei, todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

### Artigo 34.º

#### Proteção legal

1- Os membros da comissão de trabalhadores, das subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da proteção legal prevista na lei.

2- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

### Artigo 35.º

#### Capacidade judiciária

1- A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária,

podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

2- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 39.º

### Artigo 36.º

#### Duração do mandato

O mandato dos membros da comissão de trabalhadores da The Navigator Company, SA, é de 3 anos.

### Artigo 37.º

#### Reuniões da comissão de trabalhadores

1- A CT reúne ordinariamente duas vezes por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento do coordenador ou de pelo menos um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

### Artigo 38.º

#### Deliberações da comissão de trabalhadores

As deliberações da comissão de trabalhadores da The Navigator Company, SA, são tomadas por maioria simples dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros. Se ao fim de três votações sucessivas persistir empate o coordenador tem voto de qualidade.

### Artigo 39.º

#### Poderes para vincular a comissão de trabalhadores

Para vincular a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, três dos membros da comissão executiva em efetividade de funções.

### Organização e funcionamento da CT

### Artigo 40.º

#### Coordenação da comissão de trabalhadores

A comissão de trabalhadores elege, por voto secreto, de entre os membros eleitos, um coordenador e uma comissão executiva, na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

### Artigo 41.º

#### Perda de mandato

Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas num ano, aplicando-se o previsto no artigo 4.º

## Artigo 42.º

### Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua representação, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do representante.

## Artigo 43.º

### Substituição de elementos da CT

1- Os elementos da comissão de trabalhadores podem, durante o seu mandato, pedir a sua substituição temporária por um período mínimo de 3 meses e máximo de 18 por motivos de doença, licença sem vencimento, suspensão de contrato por sua iniciativa ou motivos de carácter pessoal.

2- A substituição faz-se, por iniciativa da CT, nos termos do ponto 2 do artigo 4.º

## Artigo 44.º

### Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.

2- A duração de mandato da subcomissão de trabalhadores é de 3 anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

## Artigo 45.º

### Comissões coordenadoras

1- A comissão de trabalhadores da The Navigator Company, SA, articulará a sua ação com as comissões de trabalhadores do seu sector, para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais de sector.

2- A CT articulará a sua ação com as comissões de trabalhadores do distrito para constituição de uma comissão coordenadora, à qual adere.

3- Deverá ainda articular a sua atividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

4- Os trabalhadores da empresa deliberam sobre a participação da respetiva comissão de trabalhadores na constituição de comissão coordenadora e a adesão à mesma, bem como a revogação da adesão, nos termos da lei, por iniciativa da comissão de trabalhadores ou de cem ou 20 por cento dos trabalhadores da empresa.

### Disposições gerais

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral.

## CAPÍTULO VI

### Regulamento eleitoral para a CT

## Artigo 46.º

### Capacidade eleitoral

São eleitos e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no número 2 do artigo 1.º dos estatutos.

## Artigo 47.º

### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos que estejam de folga no dia da votação e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de doença.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

## Artigo 48.º

### Caderno eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) em funções deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

3- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação dos estatutos, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

4- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimentos, à data da convocação da votação.

## Artigo 49.º

### Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três elementos, eleitos em conformidade com o previsto no número 3 deste artigo e integrando ainda, posteriormente, um representante de cada lista apresentada às eleições.

2- Na falta de comissão eleitoral eleita em conformidade com estes estatutos, a mesma é constituída, nos termos da lei, por um representante da cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Os três elementos referidos no número 1 deste artigo são eleitos pela CT em funções, por deliberação tomada nos termos do artigo 38.º dos estatutos. Nos casos em que não exista CT e nos casos de destituição desta e de cessação de funções na situação referida no número 3 do artigo 4.º, a CE será eleita pelo plenário convocado nos termos dos artigos

6.º e 7.º e que funcionará nos termos do artigo 9.º

4- Sendo a CE eleita nos termos do número 1, os membros da CE elegerão um presidente de entre os três elementos referidos nesse número 1.

5- As reuniões da CE são convocadas pelo presidente ou por dois outros membros.

6- As deliberações da CE são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participe na reunião a maioria dos seus membros.

7- O mandato comissão eleitoral inicia-se com a eleição a que se refere o número 1 do presente artigo e termina após publicação dos nomes dos membros eleitos e depois de decorrido o prazo para impugnação do ato eleitoral.

#### **Artigo 50.º**

##### **Data da eleição**

O ato eleitoral tem lugar até 15 dias antes do termo do mandato da CT.

#### **Artigo 51.º**

##### **Convocatória da eleição**

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, horário e objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue com protocolo.

#### **Artigo 52.º**

##### **Quem pode convocar o ato eleitoral**

1- O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos.

2- Na falta da comissão eleitoral o ato eleitoral pode ser convocado por, no mínimo, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

#### **Artigo 53.º**

##### **Candidaturas**

1- Podem propor listas de candidatura á eleição da CT, 100 ou 20 % trabalhadores da empresa (10 % dos trabalhadores do estabelecimento no caso de subcomissões de trabalhadores) inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

#### **Artigo 54.º**

##### **Apresentação de candidaturas**

1- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da

data prevista para o ato eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por cada um dos candidatos e subscrita, nos termos do número 1 do artigo 53.º, pelos proponentes.

3- As listas deverão ser compostas por um máximo de 7 elementos, acrescidas de até igual número de suplentes.

4- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

5- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

#### **Artigo 55.º**

##### **Rejeição de candidaturas**

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os estatutos.

3- As irregularidades e violações aos estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### **Artigo 56.º**

##### **Aceitação das candidaturas**

1- Até ao décimo dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 51.º, as candidaturas aceites.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### **Artigo 57.º**

##### **Campanha eleitoral**

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

#### **Artigo 58.º**

##### **Local e horário da votação**

1- A votação efetua-se no local definido pela CE e durante as horas de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os lo-

cais de trabalho e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos da empresa.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes e termina sessenta minutos depois do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento

#### Artigo 59.º

##### Mesas de voto

1- Haverá mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, à mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento e, caso contrário, a votar por correspondência.

#### Artigo 60.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas de voto são constituídas pela CE, por três membros sendo um dos seus membros o presidente.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 61.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

#### Artigo 62.º

##### Ato eleitoral

1- Compete à comissão eleitoral dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra e boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presença contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

#### Artigo 63.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes de fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação de nome do remetente, dirigido à comissão de trabalhadores da empresa, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra e boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência». Este envelope é por sua vez introduzindo noutro envelope que enviará pelo correio, juntamente com fotocópia do bilhete de identidade, ou passaporte.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa de local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura de envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças e nome de trabalhador com a menção «voto por correspondência» e finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 64.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.



4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 17.º, ou seja, recebido em envelopes que não estejam devidamente fechados.

#### Artigo 65.º

##### **Abertura das urnas e apuramento**

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2- De tudo e que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final rubricado em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivos local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respetivos.

4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral lavra uma ata de apuramento global, com as formalidades previstas no número 2.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 66.º

##### **Publicidade**

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado e feita a comunicação dos resultados ao órgão de gestão da empresa.

2- Dentro do prazo de 10 dias a contar do apuramento e proclamação, a comissão eleitoral deve requerer ao ministério competente o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores, bem como das subcomissões de trabalhadores, juntando a relação dos eleitos (identificados pelo nome, número do cartão de identificação, data de emissão e entidade emitente), cópias certificadas das listas concorrentes e atas de apuramento global (incluindo registo de presenças) e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo de votantes, por carta registada com aviso de receção ou entregue com protocolo.

#### Artigo 67.º

##### **Impugnação da eleição**

1- Qualquer trabalhador tem direito de impugnar a eleição nos termos da lei (Código de Processo do Trabalho), com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

#### Artigo 68.º

##### **Destituição da CT**

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação

dos trabalhadores da empresa através do voto secreto.

2- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa com direito a voto.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º dos estatutos, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo 2/3 dos trabalhadores e haver mais de 50 % de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 69.º

##### **Tomada de posse da comissão de trabalhadores**

A comissão de trabalhadores entra em funções no dia a seguir à publicação dos resultados no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 70.º

##### **Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores**

1- A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações e tendo em conta as disposições legais, e é simultânea a entrada em funções.

2- Aplicam-se também com as necessárias adaptações as regras sobre a destituição da CT.

## CAPÍTULO VII

### **Outras deliberações por voto secreto**

#### Artigo 71.º

##### **Alteração dos estatutos**

As deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor, as regras do capítulo «regulamento eleitoral para a CT».

#### Artigo 72.º

##### **Outras deliberações por voto secreto**

As regras constantes do capítulo «regulamento eleitoral para a CT», aplicam-se com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

#### Artigo 73.º

##### **Entrada em vigor**

1- Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A eleição da nova CT e subcomissão rege-se pelo disposto nestes estatutos.

#### Artigo 74.º

##### Património

1- Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique que a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma IPSS a designar em plenário geral de trabalhadores.

Registado em 15 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 23 do livro n.º 2.

### Transportes Bernardo Marques, L.ª - Alteração

Alteração aprovada em 27 de fevereiro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2016.

#### Artigos alterados

1- Artigo 7.º

Versão original

#### «Artigo 7.º

##### (Apresentação das candidaturas)

1- As listas candidatas são apresentadas à comissão de trabalhadores até ao 20.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas por 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

Versão alterada

#### Artigo 7.º

##### (Apresentação das candidaturas)

1- As listas candidatas são apresentadas à comissão de trabalhadores até ao 20.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas por 100 ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

2- Artigo 11.º

Versão original

#### «Artigo 11.º

##### (Voto por procuração ou por correspondência)

1- (...)

2- (...)

3- Quando a votação se faça por correspondência, deverá observar-se o seguinte: ...»

Versão alterada

#### Artigo 11.º

##### (Voto por procuração ou por correspondência)

1- (...)

2- (...)

3- Quando a votação se faça por correspondência, deverá observar-se o seguinte: (...)

3- Artigo 12.º

Versão original

#### «Artigo 12.º

##### (Apuramento geral)

1- O apuramento geral do acto eleitoral é feito por uma comissão eleitoral constituída por:

a) 2 membros da comissão de trabalhadores cessante;

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.»

Versão alterada

#### Artigo 12.º

##### (Apuramento geral)

1- (...)

2- (...)

3- A nova comissão eleitoral é eleita em plenário de trabalhadores dentro dos cinco dias imediatamente seguintes ao término do prazo dos 20 dias a que se refere o número 1 do anterior artigo 7.º, e assim, antes das eleições para a nova comissão de trabalhadores e toma posse de imediato.

4- Funcionamento da comissão eleitoral:

a) Na primeira reunião, a comissão eleitoral designará o seu presidente;

b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem; podendo ainda as mesmas ser convocadas por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto; ou, podem ainda, ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;

c) Para que possa considerar validamente constituída e funcionar, a comissão eleitoral tem que ter presente pelo me-

nos, dois terços dos seus membros;

d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

5- O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a eleição a que se referem os anteriores número 1 e o número 3, e termina com a eleição da nova CE.

6- No caso de extinção da comissão de trabalhadores antes do fim do mandato, a comissão eleitoral assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

4- Artigo 23.º

Versão original

«Artigo 23.º

(Casos omissos)

Aos casos omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á o disposto na Lei n.º 23/2012 de 25 de junho, a qual fica constituindo parte integrante destes estatutos, nomeadamente no que respeita à eleição e composição das subcomissões de trabalhadores existentes ou a constituir e à adesão e revogação da adesão a qualquer comissão coordenadora.»

Versão alterada

Artigo 23.º

(Casos omissos)

Aos casos omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á o disposto na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a qual fica constituindo parte integrante destes estatutos.

Artigos aditados

Artigo 19.º-A

(Forma de vinculação da comissão de trabalhadores)

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 19.º-B

(Financiamento da comissão de trabalhadores)

1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:

a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores;

c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A comissão de trabalhadores submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 19.º-C

(Património da comissão de trabalhadores)

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a comissão de trabalhadores venha futuramente a integrar outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela comissão de trabalhadores em exercício.

Artigos eliminados

«Artigo 24.º

(Subcomissões)

As subcomissões existentes ou a constituir não podem ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.»

Registado em 17 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 23 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIRES, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 12 de abril de 2017, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

José Almeida

Fernando Pinto

Sérgio Pombo

Suplentes:

Joaquim Oliveira

Lúcia Melo

Registado em 10 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 22 do livro n.º 2.

**Transdev Douro, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 24 de abril de 2017, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

	CC n.º
António Pinto da Costa	12296893
Manuel Mouta Pinto	04602412
Nuno Rogério Silva Azevedo	12064388

Suplentes:

	CC n.º
Tiago Manuel Cardoso Madureira	13270358
Diogo Jorge Ambrósio Teixeira	13177568
Daniel André Pinto Mesquita	13431917

Registado em 11 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 22 do livro n.º 2.

**Linde Portugal, L.da - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 19 de abril de 2017, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

	CC n.º
Angelo Pereira Barradas	05761983
Jorge António de Campos Alheio	09190134
Maria Luisa Matias do Nascimento	06225700

Suplentes:

	CC n.º
Vasco Miguel Anacleto Teixeira	13310735
Ricardo Miguel Pancadares Damião	13550877
Jose Manuel dos Santos Teixeira	09810547

Registado em 15 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 22 do livro n.º 2.

**Oeiras Viva - Gestão de Equipamentos Culturais e Desportivos, EM - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de abril de 2017, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Presidente - Rui Alexandre Santos Oliveira.  
Secretário - Tiago Jorge Lopes de Jesus Marques.  
Vogal - Suazilaine Boa Esperança Pires.

Suplentes:

Angelo António Ferreira Oliveira.  
Edson Semedo.

Registado em 15 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 22 do livro n.º 2.

**The Navigator Company, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 7 e 10 de abril de 2017, para o mandato de três anos.

Efectivos:

Nome	BI/CC
Fernando Bragança	7720032
António Melo	06991525
Aníbal Simões	7397924
Cláudio Morgado	11328095
Paulo Bicho	08586299
Filipe Rosa	7622938
Ricardo Arede	10311770

Suplentes:

Nome	BI/CC
João Oliveira	4907253
Manuel Ruivo	05060854
Rodrigo Santos	10571992
Rui Higino	07833231
Vítor Mostardinha	07809829

**Sub-Comissão de Trabalhadores The Navigator Company, SA - CACIA**

Efectivos:

Nome	BI/CC
Vítor Mostardinha	07809829
João Oliveira	4907253

Suplentes:

Nome	BI/CC
António Melo	06991525

Registado em 15 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 23 do livro n.º 2.



**Preh Portugal, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 11 de abril de 2017, para o mandato de quatro anos.

**Efectivos:**

Amélia Fernanda Moreira dos Santos Cabral, lista A, cartão de cidadão n.º 07878159.

Sandra Maria Silva Oliveira, lista B, cartão de cidadão n.º 10381245.

Rita Maria Morais dos Santos Cardoso, lista A, cartão de cidadão n.º 08125142.

Carla Susana Oliveira Pereira Mota, lista B, cartão de cidadão n.º 12032403.

Ana Paula Sousa Vinhas da Silva, lista A, bilhete de identidade n.º 10205646.

**Suplentes:**

Irene Fernanda de Sá Rodrigues, lista B, cartão de cidadão n.º 09825587.

Ana Maria Ferreira Maia, lista A, cartão de cidadão n.º 08109903.

Lídia Cláudia Oliveira Pereira, lista B, cartão de cidadão n.º 12484458.

Lucília Moreira Dias, lista A, cartão de cidadão n.º 06701229.

Susana Raquel Araújo Nunes, lista B, cartão de cidadão n.º 12158925.

Registado em 10 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 33, a fl. 23 do livro n.º 2.

**REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

**I - CONVOCATÓRIAS**

...

**II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

**BAMISO - Produção e Serviços Energéticos, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa BAMISO - Produção e Serviços Energéticos, SA, realizada em 12 de abril de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2017.

**Efetivo:**

António Miguel da Conceição Oliveira.

**Suplente:**

Marcos Dinis Faria Abreu e Sousa.

Registado em 11 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 37, a fl. 120 do livro n.º 1.

**BRESFOR - Indústria do Formol, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa BRESFOR - Indústria do Formol, SA, realizada em 19 de abril de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de janeiro de 2017.

Efetivo:	BI/CC
Carlos Pedro Gonçalves da Rocha	8840609
Suplente:	
Carlos Hugo Louro Azevedo	11855940

Registado em 16 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 38, a fl. 120 do livro n.º 1.

**Sociedade Portuguesa do Ar Líquido, Arlíquido, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Sociedade Portuguesa do Ar Líquido, Arlíquido, L.<sup>da</sup> realizada em 27 de março de 2017.

Efetivos:	N.º do trabalhador
Billy dos Santos de Sousa	1867
André Filipe dos Ramos Gonçalves	2027
Vanda Teresa de Pinho Bruno	1780

Suplentes:	
Hugo Filipe Martinho	2109
José Alberto de Sousa Barbosa Oliveira	1956
Bruno Veiga	1715

Observações: A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no número 3 do artigo 27.º da mesma lei.

**CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

– **Técnico/a de Animação 2D e 3D**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**)

– **Técnico/a de Gestão do Ambiente**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**)



**Anexo 1:**

<b>TÉCNICO/A DE ANIMAÇÃO 2D e 3D</b>
--------------------------------------

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Técnico/a de Animação 2D e 3D</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Criar animações de imagens, manual ou digitalmente, a conceber o grafismo e o movimento em 2D/3D, dotando os acontecimentos, objetos, ações e os gestos das personagens, de uma aparência de vida, utilizando as técnicas, os suportes e os requisitos artísticos necessários.

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica	9597	1 Análise da imagem	25
	9598	2 História da comunicação visual	25
	9599	3 Imagem em movimento	25
	9600	4 Técnicas de desenho - iniciação	50
	9601	5 Narrativa visual para animação	25
	9602	6 Produção para animação 2D e 3D	25
	9603	7 Conceção de personagens - métodos tradicionais	25
	9604	8 Comunicação visual - o guião e o storyboard	50
	9605	9 Animação tradicional - iniciação	50
	9606	10 Captura de imagem e iluminação para animação	50
	9607	11 Digitalização e recomposição 2D	25
	9608	12 Pintura digital	50
	9609	13 Edição vídeo e áudio para animação	50
	9610	14 Realização de filme - animação tradicional	50
	9611	15 Design de cenários virtuais	50
	9612	16 Animação digital 2D - iniciação	50
	9613	17 Efeitos visuais - iniciação	25
	9614	18 Animação digital 3D - modelação	50
	9615	19 Animação digital 3D - rigging e animação - iniciação	50
	9616	20 Animação digital 3D - iluminação e texturização	50
	9617	21 Design de personagens 2D	25
	9618	22 Design de personagens 3D	25
	9619	23 Realização de filme - 2D e 3D	50

Para obter a qualificação de **Técnico/a de Animação 2D e 3D**, para além das UFCD pré-definidas, **terão também de ser realizadas 200 horas da Bolsa de UFCD**

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	9620	24	Animação tradicional - avançado	25
	9621	25	Animação digital 2D - avançado	25
	9622	26	Realização projeto de animação	50
	9623	27	Direção de arte	25
	9371	28	Iluminação na produção vídeo	50
	9340	29	Pós-produção áudio para imagem	50
	9332	30	Captação e gravação de voz	25
	9624	31	Técnicas de desenho - desenvolvimento	25
	9625	32	Técnicas de desenho - avançado	25
	9626	33	Efeitos visuais - avançado	25
	9627	34	Game <i>design</i>	50
	9628	35	Animação digital 3D - <i>rigging</i> e animação - avançado	50
	9629	36	Integração em plataforma interativa	25
	9630	37	Escultura e modelação 3D	25
	7852	38	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	39	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	40	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	41	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	42	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	43	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	44	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

Anexo 2:

TÉCNICO/A DE GESTÃO DO AMBIENTE

PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>2</sup>

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a de Gestão do Ambiente
DESCRIÇÃO GERAL	Executar operações relativas à gestão do ambiente e do desenvolvimento sustentável, respeitando as normas e regulamentos de qualidade, segurança e saúde no trabalho e proteção ambiental.

<sup>2</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».



ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código		UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica	9652	1	O planeta e o Homem	25
	4426	2	Ecologia geral	50
	9653	3	Recursos hídricos e qualidade da água	50
	9654	4	Recursos florísticos	50
	9655	5	Recursos florestais	25
	9656	6	Solos	25
	9657	7	Recursos faunísticos	25
	9658	8	Energia e alterações climáticas	50
	9659	9	Estratégias de conservação da natureza	25
	9660	10	Turismo sustentável	50
	9661	11	Educação e animação ambiental	50
	9662	12	Gestão de resíduos e destino final	50
	9663	13	Atmosfera e qualidade do ar	25
	9664	14	Instrumentos de gestão ambiental	25
	3837	15	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho	50
	9665	16	Tecnologias de tratamento de águas	50
	9666	17	Monitorização da qualidade da água	50
	7580	18	Agricultura sustentável	50
	9667	19	Acústica e controlo de ruído	50
	9668	20	Ordenamento do território e cartografia	25
	9669	21	Ordenamento do território - variáveis biofísicas	25
	9670	22	Ordenamento do território - variáveis da atividade humana	25
	9671	23	Intervenção sobre o território	25
	9672	24	Sistemas de informação geográficas	25
	9673	25	Aquisição de dados de sistema de posicionamento global (GPS)	50

Para obter a qualificação em **Técnico/a de Gestão do Ambiente**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **150 horas** da Bolsa de UFCD

	Código	Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	9674	26 Espaços verdes em meio urbano	25
	9675	27 Utilização do território - condicionantes	25
	9676	28 Conceção de projetos de requalificação do território em meio urbano e meio rural	25
	9677	29 Sistemas de informação geográfica - aquisição e manipulação de dados GPS	25
	9678	30 Sistemas de informação geográfica - soluções e resultados	25
	2752	31 Topografia geral - planimetria e altimetria	50
	2745	32 Geodesia e cartografia	25
	9679	33 Ruído urbano	25
	9680	34 Ruído laboral	25
	9681	35 Introdução aos mapas de ruído	25
	4865	36 Gestão de recursos hídricos e controlo de qualidade da água	25
	2859	37 Processos e métodos de correção/fertilização do solo	25
	7734	38 Gestão de resíduos sólidos - enquadramento	50
	9682	39 Métodos de análise dos resíduos sólidos	25
	9683	40 Agricultura de conservação	25
	4647	41 Liderança e trabalho em equipa	25
	7852	42 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	43 Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	44 Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	45 Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	46 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	47 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	48 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25