



**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:

- Bioadvance - The Next Generation, L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	4160
- SOFARIMEX - Indústria Química e Farmacêutica, SA - Autorização de laboração contínua .....	4161
- Sunviauto - Indústria de Componentes de Automóveis, SA - Autorização de laboração contínua .....	4161
- Conesa Portugal, SA - Autorização de laboração contínua .....	4162
- Jerónimo Martins - Lacticínios de Portugal, SA - Autorização de laboração contínua .....	4163
- Sugall - Alimentos, SA - Autorização de laboração contínua .....	4163

### Portarias de condições de trabalho:

...

### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento) .....	4164
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção) .....	4165

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (alojamento) - Alteração salarial e outras .....	4167
---	------

- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e outro - Revisão global .....	4168
- Acordo de empresa entre a SERVIRAIL - Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, Unipessoal L. <sup>da</sup> e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outra .....	4184
- Acordo de empresa entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	4185
- Acordo de empresa entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	4221
- Acordo de empresa entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Deliberação da comissão paritária .....	4256
- Acordo coletivo entre a Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro - Integração em níveis de qualificação ...	4256
- Contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Integração em níveis de qualificação .....	4258

#### **Decisões arbitrais:**

...

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

...

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

...

#### **Jurisprudência:**

...

### **Organizações do trabalho:**

#### **Associações sindicais:**

##### **I – Estatutos:**

- FNE - Federação Nacional da Educação - Alteração .....	4260
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro - Alteração .....	4263
- Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Castelo Branco - Cancelamento .....	4263

##### **II – Direção:**

- União dos Sindicatos de Bragança - US Bragança/CGTP-IN - Eleição .....	4263
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Eleição .....	4263
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro - Eleição .....	4265
- FNE - Federação Nacional da Educação - Eleição .....	4265

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação de Empresas do Sector de Actividade de Prestação de Serviços de Assistência em Escala ao Transporte Aéreo	
- Substituição .....	4266

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- COFICAB PORTUGAL - Companhia de Fios e Cabos, L. <sup>da</sup> - Constituição .....	4266
- CA Technologies, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Constituição .....	4276
- Dia Portugal Supermercados, Sociedade Unipessoal L. <sup>da</sup> - Constituição .....	4286

**II – Eleições:**

- COFICAB PORTUGAL - Companhia de Fios e Cabos, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	4297
- GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	4297
- CA Technologies, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Eleição .....	4297
- BANIF - Banco de Investimento, SA - Eleição .....	4298
- Dia Portugal Supermercados, Sociedade Unipessoal L. <sup>da</sup> - Eleição .....	4298
- ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Substituição .....	4298

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

**I – Convocatórias:**

- Amorim Florestal, SA - Convocatória .....	4298
- Casco Aquastyl Portugal, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	4299
- De Heus - Nutrição Animal, SA - Convocatória .....	4299

**II – Eleição de representantes:**

- Exide Technologies Recycling II, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	4299
---	------

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações .....	4300
1. Integração de novas qualificações .....	4301
2. Integração de UFCD	
...	
3. Alteração de qualificações .....	4310

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

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

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Bioadvance - The Next Generation, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Bioadvance - The Next Generation, L.<sup>da</sup>», NIF 507990650, com sede em Zona Industrial da Guia, lote 1, 3105-467 Guia, Pombal, Freguesia de Guia, Ilha e Mata Mourisca, Concelho de Pombal e distrito de Leiria, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento localizado no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para as indústrias químicas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, e alterações subsequentes.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem económica e tecnológica, invocando razões de eficiência energética e redução de custos de operação, porquanto a interrupção da laboração determina o aumento de custos energéticos, originando mais intervenções de reparação e manutenção nos equipamentos, além de provocar maiores perdas de produto final.

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

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

Assim, e considerando que:

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

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos

trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

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

4- Possui licença de exploração industrial, emitido pelo Departamento de Planeamento Urbanístico do Município de Pombal;

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

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 12 do Despacho n.º 10723/2018, de 9 de novembro, do Ministro Adjunto e da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 20 de novembro de 2018, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Bioadvance - The Next Generation, L.<sup>da</sup>», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado em Zona Industrial da Guia, lote 1, 3105 - 467 Guia, Pombal, freguesia de Guia, Ilha e Mata Mourisca, concelho de Pombal e distrito de Leiria.

22 de novembro de 2018 - O Secretário de Estado da Economia, *João Jorge Arede Correia Neves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## **SOFARIMEX - Indústria Química e Farmacêutica, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «SOFARIMEX - Indústria Química e Farmacêutica, SA», NIF 501 925 627, com sede na Av. das Indústrias - Alto de Colaride - 2735-213 Cacém, requereu, nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento localizado no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicáveis os contratos coletivos de trabalho para o sector económico da indústria farmacêutica, publicados nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2017; n.º 21, de 8 de junho 2018; e n.º 22, de 15 de junho de 2018.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem económica e de estratégia comercial, invocando o aumento de produção e também em motivos técnicos decorrentes do processo de fabrico, no sentido de evitar os arranques e paragens dos equipamentos, por forma a poder, de forma eficaz e rentável, cumprir com o plano de fabrico necessário para dar resposta às encomendas solicitadas.

Decorrido cerca de um ano desde que se verificou um aumento de produção e de procura dos produtos fabricados e comercializados, a SOFARIMEX constata que o período de laboração atualmente em vigor não consegue responder às necessidades de trabalho existentes, nomeadamente às encomendas solicitadas, solicitando, por isso, autorização para laboração contínua.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Na ausência de comissão de trabalhadores ou comissão sindical na empresa foram juntas as declarações individuais de concordância dos trabalhadores envolvidos;
- 3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4- Se encontra autorizada a exploração do estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia;
- 5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 12 do Despacho n.º 10723/2018, de 9 de novembro, do Ministro Adjunto e da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 20 de novembro de 2018, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solida-

riedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «SOFARIMEX - Indústria Química e Farmacêutica, SA» a laborar continuamente nas respetivas instalações sitas na Av. das Indústrias - Alto de Colaride - 2735-213 Cacém.

22 de novembro de 2018 - O Secretário de Estado da Economia, *João Jorge Arede Correia Neves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## **Sunviauto - Indústria de Componentes de Automóveis, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Sunviauto - Indústria de Componentes de Automóveis, SA», NIF 500277532, com sede na Rua da Bela Vista, n.º 530, Jaca, freguesia de Pedroso e Seixezelo, concelho de Vila Nova de Gaia e distrito do Porto requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o setor metalúrgico, metalomecânico, eletromecânico ou afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2016, e alterações subsequentes.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem económica, invocando a necessidade de aumentar a capacidade de produção para dar resposta aos projetos previstos para 2018, que implicam um acréscimo de faturação de 1,2 milhões de euros.

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

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, serão os mesmos contratados para o efeito.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;
- 3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4- Se encontra autorizada a exploração do estabelecimento industrial, por decisão do IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, Ministério da Economia;
- 5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam



os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 12 do Despacho n.º 10723/2018, de 9 de novembro, do Ministro Adjunto e da Economia, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 20 de novembro de 2018, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Sunviauto - Indústria de Componentes de Automóveis, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Rua da Bela Vista, n.º 530, Jaca, freguesia de Pedroso e Seixezelo, concelho de Vila Nova de Gaia e distrito do Porto.

22 de novembro de 2018 - O Secretário de Estado da Economia, *João Jorge Arede Correia Neves* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Conesa Portugal, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Conesa Portugal, SA», NIF 500 259 160, com sede em Montinho de Baixo, 7490-909 Mora, freguesia e concelho de Mora, distrito de Portalegre, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento industrial sito no local da sede, no período compreendido entre 20 de julho e 20 outubro de 2018 (dependendo das condições climáticas), no âmbito da Campanha do Tomate.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a indústria do tomate, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2006, e subsequentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente de ordem técnica e económica, porquanto, por um lado, no decorrer da referida campanha, a requerente desenvolve diversas atividades que têm que ser exercidas ininterruptamente. Na verdade, sendo o tomate um produto altamente perecível, terá que ser, diariamente, colhido e entregue na indústria, a fim de se evitar a respetiva deterioração, com a inerente perda de valor económico e subsequentes graves prejuízos para os agricultores e a indús-

tria. Por outro lado, para que as máquinas estejam em plena capacidade de transformação da matéria-prima é necessária uma preparação de, pelo menos, oito horas, situação esta, como a anterior só são passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado. Por fim, tratando-se de uma empresa que exporta cerca de 90 % dos respetivos produtos, este regime contribuirá para nivelar os custos de produção aos praticado na Europa comunitária, tornando-a mais competitiva face à concorrência interna e externa e permitindo, ainda, continuar a apostar no reforço dos próprios padrões de qualidade. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido deram o seu acordo por escrito.

Assim, e considerando que:

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

2- A comissão de trabalhadores na empresa, instada a pronunciar-se por escrito, emitiu parecer favorável à implementação do regime ora pretendido;

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração continua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direção Regional da Agricultura do Alentejo, do Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural;

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

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea *d)* do número 3 do Despacho n.º 5564/2017, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de junho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 121, de 26 de junho, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Conesa Portugal, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito em Montinho de Baixo, 7490-909 Mora, freguesia e concelho de Mora, distrito de Portalegre, no período compreendido entre 20 de julho e 20 outubro de 2018 (dependendo das condições climáticas), no âmbito da Campanha do Tomate.

27 de novembro de 2018 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.



### **Jerónimo Martins - Lacticínios de Portugal, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Jerónimo Martins - Lacticínios de Portugal, SA», NIF 513 147 489, com sede na Av. Movimento das Forças Armadas, n.ºs 33, 35 e 37, freguesia de São Lourenço, concelho e distrito de Portalegre, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, nas novas instalações fabris sitas na Av. das Indústrias, n.º 17, Zona Industrial, freguesia da Urra, concelho e distrito de Portalegre.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a indústria dos lacticínios, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2003 e objeto de revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2018.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente de ordem técnica e económica, porquanto, se dedica à recolha, tratamento, transformação, comércio por grosso, importação e exportação de leite e derivados, verificando a necessidade de manter a implementação do mesmo regime de laboração contínua (que já detém desde 19 de julho de 2010), nas novas instalações fabris acima identificadas, para as áreas de produção, de laboratório, de manutenção e logística (armazém), com vista a operacionalizar o projeto conjunto entre o Grupo Jerónimo Martins, a Câmara Municipal de Portalegre e a Cooperativa Serraleite - Cooperativa de Produtores de Leite, CRL, para processamento até 100 milhões de litros de leite. Nesta conformidade, entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido deram o seu acordo por escrito. Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;
- 3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por título digital comprovativo de exploração industrial, conforme despacho da Direção Regional da Agricultura e Pescas do Alentejo, do Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural;
- 5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência

que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea d) do número 3 do Despacho n.º 5564/2017, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de junho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 121, de 26 de junho, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Jerónimo Martins - Lacticínios de Portugal, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito na Av. das Indústrias, n.º 17, Zona Industrial, freguesia da Urra, concelho e distrito de Portalegre.

27 de novembro de 2018 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Sugal - Alimentos, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Sugal - Alimentos, SA», NIF 500277230, com sede e estabelecimento sítos no Lugar da Fonte das Somas, 2131-101 Benavente, Freguesia e Concelho de Benavente, Distrito de Santarém, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, na área fabril do seu estabelecimento industrial acima indicado.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a indústria do tomate, outorgado por AIT/FESAHT e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2006.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o crescimento da produção e as características altamente perecíveis do tomate, bem como a necessidade de colheita e entrega rápida do produto na indústria, por forma a evitar a deterioração e consequente perda do valor da matéria-prima, o que implicaria perdas económicas substanciais. Nesta conformidade entende a empresa que os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, consta dos respetivos contratos individuais de trabalho ou nos acordos de alteração de contrato de trabalho, a autorização para prestação de trabalho em regime de turnos ou para alteração dos inerentes horários

de trabalho.

Assim, e considerando que:

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

2- Não existem comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e que o único delegado sindical existente foi auscultado e emitiu o respetivo parecer;

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

4- Possui licença de exploração industrial, emitida pela Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo, do Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural;

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

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea d) do

número 3 do Despacho n.º 5564/2017, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de junho, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 121, de 26 de junho, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Sugal - Alimentos, SA», a laborar continuamente na área fabril do seu estabelecimento industrial, no Lugar da Fonte das Somas, 2131-101 Benavente, freguesia e concelho de Benavente, Distrito de Santarém.

27 de novembro de 2018 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento)**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2018, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de empreendimentos turísticos, alojamento local e embarcações turísticas, com exceção dos parques de campismo, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção coletiva às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas

associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Trata-se da primeira alteração da convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 27, de 22 de julho de 2017, pelo que sendo o último apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal relativo ao ano de 2016 não se dispõe de informação que permita o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) e e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. No entanto, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger a extensão justifica-se porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e do estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção

e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que a anterior extensão da convenção não se aplica aos empregadores filiados na AHP - Associação de Hotelaria de Portugal nem aos filiados na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 43, de 22 de outubro de 2018, ao qual a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo deduziram oposição ao âmbito de aplicação da extensão.

Em síntese, a AIHSA e a AHETA pretendem a exclusão do âmbito da aplicação da extensão aos empregadores nelas filiados alegando a existência de convenção coletiva própria aplicável no distrito de Faro com âmbito de atividade parcialmente idêntico e que a extensão da convenção em apreço aos empregadores nelas filiados viola o princípio da subsidiariedade previsto no artigo 515.º do Código do Trabalho. A APHORT pretende que a extensão não seja aplicável em todo o território do Continente, mas apenas na área geográfica definida na extensão da convenção entre os mesmos outorgantes para o setor da restauração. Para tanto, alega a existência de convenção coletiva própria com portaria extensão aplicável no âmbito da projetada extensão e que a concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva é suscetível de criar desigualdades e desequilíbrios nas empresas não filiadas em associação de empregadores.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a alínea *a)* do número 1 do artigo 1.º da portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à AIHSA e à AHETA a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nelas inscritos, procede-se, também, à exclusão do âmbito de aplicação da presente extensão dos referidos empregadores.

À semelhança da extensão da convenção revista a presente extensão aplica-se no território do Continente de forma a assegurar, na medida do possível, o estatuto laboral existente nas empresas do setor.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho

n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (alojamento), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2018, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de empreendimentos turísticos, alojamento local e embarcações turísticas, com exceção dos parques de campismo, abrangida pela convenção, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na AHP - Associação de Hotelaria de Portugal, na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e na Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA).

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2018.

21 de novembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção)**

As alterações do contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT

- Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2018, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a extensão, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão direta e indiretamente abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 141 trabalhadores a tempo completo por conta de outrem (TCO), dos quais 35 % são homens e 65 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 90 TCO (64 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 51 TCO (36 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 13,7 % são homens e 86,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica um impacto reduzido no leque salarial e uma ligeira diminuição das desigualdades entre 2017 e 2018.

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

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos

respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 44, de 29 de outubro de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As alterações do contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pessoal fabril, de apoio e manutenção), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2018, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial prevista na convenção produz efeitos a partir de 1 de dezembro de 2018.

23 de novembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS



**Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (alojamento) - Alteração salarial e outras**

**Cláusula de revisão**

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2011, com revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017, e apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal signatária que se dediquem à atividade de empreendimentos turísticos, alojamento local e embarcações turísticas, com exceção dos parques de campismo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- O número de empresas abrangida por este CCT é cerca de 16 400 e o número de trabalhadores é cerca de 71 300.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Vigência e revisão da CCT**

- 1- (...)
- 2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos 1 de janeiro de 2018;
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)

**Cláusula 79.<sup>a</sup>**

**Prémio de conhecimento de línguas**

- 1- Mantém a redação atual exceto o valor que passa para 46,00 €
- 2- (...).
- 3- (...).

**Cláusula 81.<sup>a</sup>**

**Direito à alimentação**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- Nos demais estabelecimentos o fornecimento de ali-

mentação será substituído pelo respetivo equivalente pecuniário no valor de 107 euros mensais.

**Cláusula 85.<sup>a</sup>**

**Valor pecuniário da alimentação em espécie**

1- Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário será o seguinte:

- Refeições valor (euros):
  - a) Refeições completas/mês - 107,00 €;
  - b) Refeições avulsas:
    - Pequeno-almoço - 2,55 €;
    - Ceia simples - 3,60 €;
    - Almoço, jantar ou ceia completa - 5,10 €.
- 2- (...)

**ANEXO I**

**Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais**

**1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018**

Em euros

	Grupo A	Grupo B	Grupo C
XI	2 069,00 €	1 790,00 €	1 268,00 €
X	1 145,00 €	1 014,00 €	964,00€
IX	1 018,00 €	932,00 €	862,00 €
VIII	873,00 €	835,00 €	792,00 €
VII	812,00 €	792,00 €	780,00 €
VI	772,00 €	722,00 €	700,00 €
V	712,00 €	677,00 €	642,00 €
IV	662,00 €	642,00 €	617,00 €
III	622,00 €	602,00 €	600,00 €
I e II	580,00 €	580,00 €	580,00 €

Nota à tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base: As empresas, que por manifestos constrangimentos de tesouraria, não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e a data da sua publicação, poderão fazê-lo em três prestações, até ao dia 15 de dezembro de 2018.

Lisboa, 18 de outubro de 2018.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

*Mário Pereira Gonçalves*, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

*Luís Manuel Belmonte Azinheira*, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Depositado em 22 de novembro de 2018, a fl. 75 do livro n.º 12, com o n.º 226/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e outro - Revisão global**

**Revisão global**

**Cláusula prévia**

**Âmbito da revisão**

A presente revisão altera a convenção publicada no BTE - *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de setembro de 2017.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1- O presente ACT adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP SGPS - Unipessoal L.ª e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

4- 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 e respetiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

**CAPÍTULO II**

**Admissão, classificação e carreira profissional**

**Cláusula 3.ª**

**Condições gerais de admissão**

1- Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Idade não inferior a 16 anos;
- b) Escolaridade mínima imposta por lei;
- c) Possuírem cédula ou carteira profissional, devidamente atualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado por essa exigência.

2- A escolaridade mínima ou as habilitações específicas referidas neste ACT serão dispensadas:

- a) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estejam ao serviço do empregador;
- b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos do presente ACT.

**Cláusula 4.ª**

**Classificação profissional**

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais ou graus constantes do anexo I.

2- Compete à comissão paritária, a pedido das associações sindicais ou do empregador, deliberar sobre a criação de novas profissões ou categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente ACT, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respetivas funções e enquadramentos.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Período experimental**

1- A admissão dos trabalhadores será feita com um período experimental:

a) De 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a 90 dias no caso de frequência de ações de formação profissional;

b) De 180 dias para os trabalhadores que exercem cargos de complexidade técnica ou de elevado grau de responsabilidade;

c) De 240 dias para o pessoal da direção e quadros superiores.

2- No caso de admissão de trabalhadores com contrato a termo, o período experimental será de 30 ou de 15 dias, consoante o prazo de contrato seja superior ou até seis meses, respetivamente.

3- As condições de prestação de trabalho previstas no número anterior deverão constar de documento escrito assinado pelas partes.

4- Os trabalhadores podem despedir-se ou ser despedidos durante o período experimental sem que haja lugar a aviso prévio ou indemnização.

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

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Admissão para substituição**

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3- A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituído não poderá ser inferior à do substituído.

4- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, salvo se, dentro da organização, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas. Neste caso, o trabalhador contratado provisoriamente terá de qualquer modo assegurada a sua colocação dentro da organização na vaga que se verificar.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Acesso**

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à categoria, grau ou escalão superior da mesma categoria ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior.

2- Os trabalhadores das categorias divididas em escalões ascenderão ao escalão superior decorridos três anos de permanência nesse escalão.

3- Os estagiários ascenderão à categoria seguinte após um ano de estágio.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Enquadramento**

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo II.

**CAPÍTULO III**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Deveres do empregador**

São deveres do empregador:

a) Cumprir as cláusulas deste ACT;

b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de segurança, higiene e prevenção de doenças profissionais;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a princípios deontológicos objetivamente definidos pelas entidades legalmente reconhecidas para o efeito ou que violem inequivocamente normas de segurança;

d) Não deslocar nenhum trabalhador para serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e físicas, salvo nos casos previstos na lei;

e) Garantir aos trabalhadores a frequência de cursos de formação ou de especialização profissional promovidos pelas organizações outorgantes;

f) Dispensar, nos termos legais, os dirigentes, delegados sindicais e ou trabalhadores com funções em instituições de segurança social para o exercício dos seus cargos sem que daí possam resultar quaisquer prejuízos para a sua atividade profissional;

g) Exigir do trabalhador investido em funções de chefia ou fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;

h) Prestar aos sindicatos outorgantes os esclarecimentos que lhe sejam pedidos relacionados com os interesses dos trabalhadores;

i) Quando expressamente solicitado, por escrito, pelo trabalhador, proceder à cobrança e enviar ao sindicato respetivo a importância da sua quotização sindical até ao dia 20 do mês seguinte a que diz respeito;

j) Autorizar, sempre que solicitada pelos respetivos sindicatos, a divulgação de quaisquer informações relativas às atividades dos mesmos;

k) Pôr à disposição dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos informativos de carácter sindical e não pôr quaisquer dificuldades à sua entrega ou difusão, mas sempre sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;

l) Facultar local para reuniões para os trabalhadores sempre que estes o solicitem, sem prejuízo do normal funcionamento da empresa;

m) Passar atestados de competência e comportamento profissional aos seus trabalhadores quando por estes solicitados,



donde constem, além da categoria, a data de admissão e o respetivo vencimento;

n) Segurar todos os trabalhadores durante o período de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É vedado ao empregador:

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

b) Diminuir a retribuição do trabalhador de qualquer forma direta ou indireta, salvo nos casos previstos na lei;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos restantes trabalhadores;

d) Baixar a categoria do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

h) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

i) Opor-se a que os dirigentes dos sindicatos outorgantes ou os seus representantes, devidamente credenciados, entrem nas instalações da empresa quando no exercício das suas funções;

j) Impedir a eficaz atuação do delegado sindical, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse para os trabalhadores e os contactos daquele diretamente com estes no local de trabalho, num período de uma hora subsequente ao tempo do período normal de trabalho.

2- Os trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração e funcionamento dos serviços de natureza urgente, 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 efetivo.

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 ao empregador e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora a que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as cláusulas do presente ACT;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens que lhes sejam confiados;

c) Ter para com os outros trabalhadores as atenções e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos necessários no desempenho das funções;

d) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas ou sugerir o seu aperfeiçoamento, salvo na medida em que se mostre contrário aos seus direitos e garantias;

e) Cumprir as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

f) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

g) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador e cooperativas associadas, salvo acordo em contrário;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos do empregador cuja revelação possa causar prejuízos à mesma, nomeadamente técnicas, métodos e processos de fabricos ou condições de comercialização, sem prejuízo do direito de os trabalhadores, através das vias adequadas, assegurarem os seus direitos ou cooperarem nos atos tendentes à melhoria da produtividade;

j) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável direto providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma a sua permanência não ultrapasse o período seguinte, se desse abandono resultarem danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos e matérias-primas.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho - Definição e fixação

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

2- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.

3- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por atividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

c) Horário desfasado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferiores a duas horas.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 19 horas de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, obrigando-se a entidade empregadora a fazer coincidir um fim-de-semana completo de sábado e domingo pelo menos duas vezes por mês.

2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afetos à receção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões 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 o empregador e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número

anterior deficientes, mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 meses e ainda os trabalhadores menores.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respetivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efetuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Limite do trabalho suplementar

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Duzentas horas por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

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

## CAPÍTULO V

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Local, forma e data do pagamento da retribuição**

1- O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua atividade, salvo acordo em contrário.

2- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respetiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efetuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de segurança social ou empresa seguradora.

4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5- No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar em dia útil**

1- O trabalho suplementar em dia útil é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 25 % Pela primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % Por hora ou fração subsequente.

2- Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \text{RNM} \times 12 \text{ HT} \times 52$$

Sendo:

RNM - retribuição normal mensal - retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade; HT - horário de trabalho semanal.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado é pago:

a) Pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias seguintes.

3- O trabalho prestado ao domingo, por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = \text{VM} \times 0,75 : 30$$

Sendo:

A - acréscimo.

VM - vencimento mensal.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Retribuição especial por trabalho noturno**

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Antiguidade**

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescenta-se uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,50 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

**CAPÍTULO VI**

**Transferência e deslocações em serviço**

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Deslocações e transferências - Princípio geral**

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

2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

3- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efetivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efetuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Local de trabalho habitual**

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Deslocações em serviço**

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

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

– Pequeno-almoço: se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

– Almoço: das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

– Jantar: das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

– Ceia: das 24 às 2 horas.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

– Pequeno-almoço ..... 3,35 €;



- Almoço ou jantar ..... 11,90 €;
- Ceia ..... 3,35 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efetuem deslocações ao estrangeiro, serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efetuadas, nomeadamente, alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 Meses de retribuição efetiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 Meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 Meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação do trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar, exceto para os trabalhadores que cumpram o horário especial previsto na alínea b) da cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Feriados

- 1- Serão considerados feriados obrigatórios:
  - 1 de janeiro;
  - Sexta-Feira Santa;
  - Domingo de Páscoa;
  - 25 de abril;
  - 1 de maio;
  - Corpo de Deus (festa móvel);
  - 10 de junho;
  - 15 de agosto;
  - 5 de outubro;
  - 1 de novembro;

- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Férias

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

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

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

4- 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 ao dia 30 de junho do ano civil subsequente.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

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

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

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

- a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;
- b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de

férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2- O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.

3- Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

4- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nelas referidas.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

7- Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

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

9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

10- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade no continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade quando pretendam gozá-las no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11- Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

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

5- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e ao respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Falta é 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 respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;

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

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

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

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

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

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

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

c) As previstas na alínea k) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

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

5- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova de falta

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

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, exceto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

2- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

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

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



4- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior ao prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cessação do impedimento prolongado

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomar o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Secção I - disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;

b) Secção II - caducidade de contrato de trabalho;

c) Secção III - revogação de contrato de trabalho;

d) Secção IV - despedimento por iniciativa do empregador.

Divisão I - despedimento por facto imputável ao trabalhador;

Divisão II - despedimento coletivo;

Divisão III - despedimento por extinção de posto de trabalho;

Divisão IV - despedimento por inadaptação.

a) Secção V - cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Despedimento de representantes dos trabalhadores

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de ação judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respetivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respetiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspeção do trabalho da respetiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade empregadora não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao dobro da prevista na cláusula 46.<sup>a</sup> e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

### CAPÍTULO IX

#### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e alterações seguintes, nomeadamente Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no código do trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

#### Cláusula 50.<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, mestrado ou doutoramento em insti-

tuição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

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

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no código do trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Atividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no código do trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

Aplica-se o disposto no código do trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### CAPÍTULO X

#### Atividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no código do trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### CAPÍTULO XI

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

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

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto e n.º 35/2004, de 29 de julho e n.º 102/2009, de 10 de setembro na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Exceto no ato de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspeção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho,

bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

§ único. O trabalhador fica obrigado a devolver o valor da baixa recebida da companhia de seguros até 60 dias após a data em que retomar o trabalho, podendo a entidade empregadora, no caso de incumprimento, pedir judicialmente a sua devolução ou descontar na retribuição as verbas recebidas da seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajeto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

### CAPÍTULO XII

#### Comissão paritária

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efetivo e outro suplente em representação do empregador;

b) Um membro efetivo e outro suplente em representação do sindicato;

c) Os sindicatos não previstos na composição da comissão e outorgantes do presente ACT serão sempre chamados quando se trate de assuntos relacionados com os seus associados.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efetivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

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

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

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

### CAPÍTULO XIII

#### Sistema de mediação laboral

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «Comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

### CAPÍTULO XIV

#### Direito à informação e consulta

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades direta ou indiretamente outorgantes deste ACT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a

LACTICOOP, SGPS - Unipessoal L.<sup>da</sup> na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste ACT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da Instância de Informação e Consulta.

### CAPÍTULO XV

#### Disposições finais

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 27.<sup>a</sup>, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

### ANEXO I

#### Definição de funções

*Ajudante (eletricista)* - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial. *Ajudante - chefe de laboratório* - É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

*Ajudante - chefe de laboratório* - É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

*Ajudante de encarregado de armazém* - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

*Ajudante de encarregado de secção* - É o trabalhador

que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

*Analista* - É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em analista de 1.ª, de 2.ª e de 3.ª.

*Analista auxiliar* - É o trabalhador sem formação especializada mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

*Analista principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

*Assessor técnico* - É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projetos ou ações. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja ação coordena e controla seja igual ou inferior.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Assistente administrativo principal* - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

*Assistente comercial* - É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo diretri-

zes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efetuar trabalhos de prospeção, promoção e fomento e ações de regularização de pagamentos.

*Auxiliar de laboração* - É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por estas desempenhadas.

*Bate-chapas (chapeiro)* - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Procede ainda à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

*Caixa (esc.)* - É o trabalhador que efetua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transações respeitantes à gestão da entidade empregadora.

*Chefe do centro de informática* - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a atividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

*Chefe de laboratório* - É o trabalhador com o curso superior adequado que chefia os serviços de laboratório.

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

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

*Comercial* - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efetuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

*Conferente* - É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

*Diretor de departamento* - É o trabalhador que, dependendo diretamente do diretor-geral, exerce cargos de responsabilidade diretiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de ação que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as atividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabo-



ra na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de atividade da empresa de acordo com os objetivos de política geral da empresa, exerce a sua atividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de atividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

*Diretor fabril* - É o trabalhador que coordena a atividade administrativa e técnica de uma unidade industrial e dos serviços que lhe estão agregados, na dependência direta do diretor-geral.

*Diretor-geral* - É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direção social a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objetivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

*Encarregado eletricista* - É o trabalhador eletricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos respetivos profissionais.

*Encarregado de local de recolha* - É o trabalhador que mede o leite entregue pelos produtores, anotando as respetivas quantidades. Executa a ordenha mecânica, se for essa a natureza do local de recolha, e armazena o leite e cuida do funcionamento do tanque de refrigeração, se de tal estiver equipado. Cuida das instalações e dos equipamentos na sua funcionalidade e na sua higiene. Preenche os talões de remessa e efetua os pagamentos de leite aos produtores.

*Encarregado metalúrgico* - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos respetivos funcionários.

*Encarregado de secção* - É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, o ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

*Encarregado de transportes* - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

*Encarregado de vulgarizador* - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade de vulgarizador.

*Estagiário* - É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que assume a respon-

sabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

*Inseminador artificial* - É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado higio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efetuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do diretor do subcentro de inseminação artificial ou do médico veterinário ligado ao próprio serviço.

*Lavador* - É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

*Lubrificador* - É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência do serviço o justifique.

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

*Mecânico de frio* - É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e a afinação da respetiva aparelhagem de proteção e controlo.

*Monitor* - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruendos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruendo na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruendos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

*Motorista (de pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

*Oficial (eletricista)* - É o trabalhador eletricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua atividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

*Operário de laboração* - É o trabalhador que se integra diretamente na laboração ou produção, podendo conduzir

máquinas e equipamentos. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

*Operário de laboratório* - É o trabalhador responsável pela conservação, pela limpeza e pela esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

*Operário não diferenciado* - É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

*Porteiro* - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da receção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

*Programador de informática* - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Secretário da direção* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

*Servente de armazém* - É o trabalhador que cuida do armazém das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

*Técnico de higiene e segurança (industrial)* - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

*Tratador de vacaria* - É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efetivo, alertando para qualquer anomalia verificada, participa nas ações de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efetivos e procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, segundo a técnica

que lhe for determinada.

*Vulgarizador* - É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, a instrução e a vigilância do funcionamento das salas de ordenha e a conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento a postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup>

ANEXO II

Condições específicas

A) Trabalhadores de escritório, comércio e armazém

.....

B) Profissionais de engenharia

.....

C) Trabalhadores de lacticínios

.....

D) Trabalhadores rodoviários e de garagens

.....

E) Trabalhadores eletricistas

.....

F) Trabalhadores metalúrgicos

.....

G) Trabalhadores fogueiros

.....

H) Trabalhadores da construção civil

.....

I) Trabalhadores de hotelaria

.....

ANEXO III

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Diretor-geral	1 370,50 €
II	Diretor de departamento Diretor fabril	1 238,50 €

III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 083,00 €
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório	985,00 €
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática	862,50 €
VI	Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Monitor Programador	782,50 €
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Inseminador artificial Secretário(a) Técnico de higiene e segurança industrial	751,00 €
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1.ª Caixa Encarregado eletricista Encarregado metalúrgico Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Comercial	704,00 €
IX	Analista de 1.ª Assistente administrativo de 2.ª Bate-chapas de 1.ª Encarregado de secção Mecânico auto de 1.ª Mecânico de frio de 1.ª Motorista de pesados Oficial eletricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1.ª	674,00 €
X	Ajudante encarregado de secção Vulgarizador de 1.ª Distribuidor	654,00 €

XI	Analista de 2.ª Analista auxiliar Assistente administrativo de 3.ª Bate-chapas de 2.ª Mecânico auto de 2.ª Mecânico de frio de 2.ª Motorista de ligeiros Oficial eletricista até 3 anos Operário de laboração de 1.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Vulgarizador de 2.ª	639,00 €
XII	Analista de 3.ª Bate-chapas de 3.ª Lubrificador Mecânico auto de 3.ª Mecânico de frio de 3.ª Operário de laboração de 2.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Conferente	612,00 €
XIII	Lavador Operário de laboração de 3.ª Operário de laboratório Vulgarizador de 3.ª	596,00 €
XIV	Servente de armazém	582,50 €
XV	Auxiliar de laboração Porteiro	580,00 €
XVI	Ajudante de eletricista do 2.º ano Operário não diferenciado Praticante metalúrgico do 2.º ano Servente de limpeza	580,00 €
XVII	Ajudante eletricista do 1.º ano Estagiário Praticante metalúrgico do 1.º ano Tratador de vacaria	580,00 €
XVIII	Encarregado de local de recolha	3,71/hora

Aveiro, 10 de agosto de 2018.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:



Daniela Peres Martins Brandão, na qualidade de mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

Daniela Peres Martins Brandão, na qualidade de mandatário.

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

António Manuel dos Santos Ribeiro, na qualidade de mandatário.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Hélder Borges, na qualidade de mandatário.

Depositado em 22 de novembro de 2018, a fl. 74 do livro n.º 12, com o n.º 224/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a SERVIRAIL - Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, Unipessoal L.<sup>da</sup> e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outra**

**Artigo de revisão**

O presente acordo de empresa revê parcialmente o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2017.

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito)**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE obriga, por um lado, a SERVIRAIL - Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, Unipessoal L.<sup>da</sup>, cuja actividade consiste na criação, aquisição e exploração a bordo de comboios de dia ou de noite, em Portugal ou no estrangeiro, em gares ou estações, de serviço de hotelaria - restauração ferroviários e, por outro, 82 trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

**Cláusula 73.<sup>a</sup>**

**(Prémio de responsabilidade)**

Os trabalhadores do comboio internacional noturno (Lu-

sitânia) têm direito a um prémio de responsabilidade mensal, de acordo com o contrato individual de trabalho, no valor de 72,70 €, 54,66 € e 36,65 €, respetivamente.

**ANEXO I**

**Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base**

**(De 1 janeiro a 31 de dezembro 2018)**

Nível	Categorias	Remuneração base Em euros
XI	Director de exploração	1 600,00
X	Responsável de operações	1 072,81
IX	Assistente de direção Chefe de armazém Chefe de operações Chefe de serviços administrativos Técnico de contabilidade	866,91
VIII	Controlador nível 2 Assistente administrativo principal nível 2 Subchefe de armazém Subchefe de operações Subchefe de serviços administrativos	783,64
VII	Assistente administrativo principal nível 1 Chefe de bordo Chefe de bordo, assistente de bordo e cozinheiro de comboios internacionais (mais de 5 anos) Controlador nível 1	656,20
VI	Assistente de bordo principal Assistente de bordo de comboios internacionais (até 5 anos)	626,09
V	Assistente administrativo principal Empregado de armazém principal Preparador-coordenador	606,02
IV	Assistente administrativo (2.º ano) Assistente de bordo (2.º ano) Empregado de armazém (2 anos) Preparador/embalador (2.º ano) Empregado de limpeza (mais de 2 anos)	586,00
III	Assistente administrativo (1.º ano) Assistente de bordo (1.º anos) Empregado de armazém (1.º ano) Preparador/Embalador (1.º ano)	580,00
II	Empregado de limpeza (até 2 anos)	580,00
I	Estagiário (6 meses)	580,00

Lisboa, 24 de agosto de 2018.

Pela SERVIRAIL - Serviços, Restauração, Catering e Hotelaria, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

Alexis Herve Marie Guillemain de Monplanet, mandatário.

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

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 Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

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

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.

Depositado em 22 de novembro de 2018, a fl. 75 do livro n.º 12, com o n.º 225/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito e área)**

1- O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA, e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2- A convenção aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no sector de material eléctrico e electrónico.

3- O presente AE aplica-se a um universo de 233 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência, denúncia e revisão)**

1- O presente AE considera-se para todos os efeitos em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2- As diferentes matérias deste AE têm a duração mínima ou inferior que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3- A denúncia e a revisão processar-se-ão nos termos da legislação em vigor.

4- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende actualizar.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Designação e categorias profissionais)**

1- A classificação dos trabalhadores, que deverá corresponder sempre à função a seu cargo, é da competência da entidade patronal.

2- Desta classificação pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal e, em caso de indeferimento, recorrer, por si ou por intermédio dos seus representantes legais, para os órgãos oficiais competentes.

3- É vedado à entidade patronal atribuir designações diferentes das previstas neste AE.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a 50 horas por ano e por trabalhador.

6- O trabalho ocasional poderá verificar-se desde que:

- a) Não tenha carácter permanente;
- b) Não seja alterada substancialmente a posição do trabalhador;
- c) Prioritariamente, sejam afectados os trabalhadores mais disponíveis;
- d) O trabalhador disponha de qualificação e condições físicas para o desempenho da tarefa.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Condições de admissão)**

1- Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para a admissão em qualquer categoria profissional serão as definidas por este AE (anexo II).

3- Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão, nos termos da lei, a idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas.

4- É de 18 anos a idade mínima de admissão na profissão de telefonista e de trabalhadores indiferenciados.

5- Poderão ser admitidos trabalhadores não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para a categoria profissional a que se propõem desde que comprovem por documento idóneo já a ter exercido.

6- Os trabalhadores admitidos nas circunstâncias do número anterior não poderão ter tratamento menos favorável nem ser colocados em grupo diferente na tabela de remunerações em relação àqueles que, no desempenho de funções idênticas, estejam ao serviço na General Cable Celcat.

7- A empresa dará prioridade na admissão de trabalhadores deficientes físicos que possam desempenhar as funções dos postos de trabalho a preencher, devendo a administração participar previamente às ERCT (Estruturas de Representação Colectiva de Trabalhadores) as vagas existentes.

8- Quando qualquer trabalhador transitar da empresa para

outra, e vice-versa, da qual aquela seja associada, deverá contar-se, apenas para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, salvo acordo em contrário.

9- O estabelecido no número anterior aplica-se também ao caso de transferência de trabalhadores entre empresas que tenham administradores ou sócios gerentes comuns, desde que aquelas sejam efectuadas a pedido destes e no âmbito da empresa.

10- No acto de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um documento escrito, do qual deve constar: a data da admissão, a classificação profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares. Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Condições preferenciais)

Em todos os preenchimentos de vagas nos quadros da empresa serão preferidos os candidatos que sejam trabalhadores da General Cable Celcat, e, entre estes, os de menor retribuição, os mais antigos ou os de mais idade, sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com outros candidatos no tocante às provas prestadas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Exame médico)

Antes da efectivação da admissão, os trabalhadores devem ser submetidos a exame médico pelo serviço de medicina do trabalho da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocuparem o lugar pretendido e, em caso contrário, ficará registado, para possíveis admissões, quais as profissões que poderiam desempenhar.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de direcção, quadros superiores, para os que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

b) 60 dias para os restantes trabalhadores.

2- Durante os períodos indicados no número anterior, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

3- O período experimental conta-se para efeito de antiguidade.

4- O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo a empresa proceder a admissões com dispensa total ou parcial da sua utilização.

5- Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a empresa tem de comunicar o facto ao sindicato respectivo. Esta comunicação será feita num mapa de quotização do mês seguinte ao da admissão e nele serão referidos

os seguintes elementos: nome, morada, organismo sindical a que pertence ou pertencia e o seu correspondente número de associado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Aprendizagem - Princípios gerais)

1- A categoria de aprendiz será apenas permitida nas profissões que expressamente a prevejam (anexo II).

2- Sempre que possível, a empresa deverá promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

3- Quando não funcionem centros de aprendizagem, deverá a empresa designar um ou mais profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a conduta no local de trabalho, focando particularmente os problemas de segurança e prevenção.

4- A empresa dará conhecimento aos sindicatos interessados dos programas de aprendizagem e dos profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a aprendizagem.

5- Não haverá mais de 20 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Deveres em relação aos aprendizes e exames médicos periódicos)

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

2- A empresa deve proporcionar aos aprendizes condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, psíquico, intelectual e moral.

3- A empresa deve exercer sobre os aprendizes uma constante acção de formação profissional, bem como colaborar nas iniciativas que, no mesmo sentido, o Estado desenvolva através dos serviços próprios ou em conjugação com outras empresas.

4- Os exames médicos aos aprendizes serão repetidos semestralmente, de acordo com a orientação que for definida pelos serviços competentes do respectivo ministério, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento normal.

5- Os resultados dos exames referidos do número anterior serão registados no processo individual do trabalhador com base nos elementos fornecidos pelo serviço de medicina do trabalho.

6- A empresa procederá em conformidade com a legislação vigente aplicável no que se refere à formação e à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Acesso e carreira profissional)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra profissão de natureza e hierarquia superior a que

corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2- As carreiras profissionais obedecerão ao indicado no anexo II. Sem prejuízo do fixado neste anexo, sempre que a empresa tenha necessidade de promover quaisquer trabalhadores, observará as seguintes preferências:

- a) Aptidão e competência, que se comprovará pelos serviços prestados;
- b) Zelo profissional;
- c) Melhores habilitações profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e formação de organismos outorgantes;
- d) Antiguidade;
- e) Maiores habilitações literárias.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

(Antiguidade e certificado de aprendizagem)

1- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão e especialidades afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos previstos na cláusula 10.<sup>a</sup>, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2- Quando cessar o contrato de trabalho com o aprendiz, ser-lhe-á sempre passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou especialidade em que se verificou, comprovado pelo respectivo sindicato ou órgãos oficiais competentes.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente pelo período de ausência da pessoa substituída e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, em documento escrito.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço por mais 15 dias após a data da apresentação daquele que substituir, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e retribuição e devendo ser o facto comunicado ao sindicato respectivo.

3- O trabalhador substituto não poderá ter categoria profissional inferior à do substituído, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se confirmar a admissão definitiva daquele, nos termos do número 2 desta cláusula.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

(Contratos a termo)

1- A empresa deverá preencher os quadros de trabalho preferencial, sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2- No entanto, a empresa poderá, nos termos da lei e do AE, admitir trabalhadores por meio da celebração de contratos de trabalho a termo, devendo, para o efeito, comunicar o seu teor à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa, a admissão de trabalhadores neste regime no prazo de cinco dias úteis.

3- Só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo, nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- d) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração;
- e) Outros casos permitidos pela lei.

4- É vedada a celebração de contratos a termo para o preenchimento de postos de trabalho permanentes sem prejuízo do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>

5- Dentro da mesma profissão, a empresa deverá contratar, prioritariamente, para o quadro permanente os trabalhadores com contrato a termo.

6- O contrato de trabalho a termo, quando sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

7- No caso da empresa não pretender renovar o contrato a termo, deverá comunicá-lo ao trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de quinze dias em relação ao termo do contrato.

8- Os contratos de trabalho a termo estão sujeitos a forma escrita e devem ser assinados por ambas as partes e conter obrigatoriamente as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo da respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- e) Data da celebração.

9- Os trabalhadores com contrato a termo terão, na parte aplicável, as mesmas regalias sociais e pecuniárias dos trabalhadores efectivos.

10- A inobservância do disposto nos números 3, 6, 7 e 8 desta cláusula, transforma o contrato a termo em contrato sem termo.

11- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

12- Cabe à empresa o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, tendo em atenção a legislação imperativa aplicável.

13- A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente à remuneração de base mais anuidades por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês, como segue:

- a) três dias até seis meses de contrato;
- b) dois dias se o contrato for superior a seis meses.



Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Relações nominais e quadros de pessoal)**

1- A General Cable Celcat obriga-se a remeter, nos prazos legais, aos sindicatos representativos dos trabalhadores e à competente entidade oficial (IDICT) uma relação nominal dos trabalhadores ao serviço, da qual constem os seguintes elementos individuais: nome; números de sócio do sindicato e da segurança social; número de trabalhador da General Cable Celcat; data de nascimento; data de admissão na empresa; vencimento mensal; data da última promoção; habilitações escolares.

2- Após envio, a empresa afixará, durante 15 dias, nos locais habituais e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número 1 desta cláusula, podendo qualquer trabalhador comunicar ao seu Sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou à Segurança Social quaisquer irregularidades detectadas.

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Deveres da entidade patronal)**

1- A entidade patronal é obrigada a:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;
- b) Aplicar aos trabalhadores os direitos previstos na legislação em vigor relativamente ao nascimento de filho, assistência e outras situações correlacionadas com a parentalidade;
- c) Passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado não pode conter outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- d) Acatar as deliberações das comissões que porventura vierem a ser instituídas por via legal, nas matérias da sua competência;
- e) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que tenha de lhe ser feita alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, ministrando-lhes formação profissional;
- g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;
- h) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores e as destes entre si se processem num clima de mútua confiança;
- i) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicitar;
- j) Dispensar os trabalhadores membros das comissões internas, representantes sindicais ou dirigentes de quaisquer

outros organismos de defesa dos interesses dos trabalhadores, legalmente reconhecidos, para o exercício das suas funções, quando indispensável;

l) Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em regime de férias, concedidas pelo cumprimento do serviço militar obrigatório quando para tal autorizados, desde que não tenha sido preenchido o lugar nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup> e não haja ocupação a dar aos mesmos;

m) Enviar aos sindicatos os produtos das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotizações, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam;

n) Prestar à estrutura sindical existente, quando pedidos por escrito, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;

o) Indemnizar o profissional dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos deste AE e da lei geral aplicável.

2-

a) É vedado à entidade patronal mudar qualquer trabalhador para serviços não compatíveis com os da sua profissão e possibilidades físicas nem que modifiquem substancialmente a sua posição, salvo com acordo prévio do trabalhador e dos delegados sindicais, com exceção da prestação de trabalho ocasional, tal como este se encontra definido nos termos da cláusula 3.<sup>a</sup>;

b) No caso de o trabalhador prestar serviço nos termos da alínea anterior, deverá receber a diferença de remuneração correspondente ao lugar durante o período de desempenho das respectivas funções;

c) O trabalhador terá direito, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.<sup>a</sup> e 21.<sup>a</sup>, à nova categoria e retribuição, desde que aquela não esteja incluída numa carreira de acesso automático e logo que, no desempenho das novas funções, complete 60 dias seguidos ou 90 interpolados, em períodos mínimos de 3 dias seguidos de laboração, no prazo de 1 ano a contar da primeira transferência;

d) Os trabalhadores que utilizem o transporte de pessoal da empresa estão isentos de qualquer pagamento.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**(Obrigações dos trabalhadores)**

Os trabalhadores são obrigados a:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes tiverem sido confiadas;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- c) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;
- d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- e) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas da mesma categoria profissional que se encontrem em gozo de férias anuais ou ausentes temporariamente por período de tempo que não exceda 30 dias;
- f) Dar estrito cumprimento ao presente acordo e acatar as determinações das comissões legais, em matéria da sua com-

petência;

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

h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;

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

j) Manter permanentemente actualizados os conhecimentos necessários ao exercício da sua profissão, desde que a empresa lhes faculte os meios necessários;

l) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar quaisquer informações referentes à sua organização, tecnologia ou outras que ponham em risco o interesse colectivo dos trabalhadores ou da empresa;

m) Obedecer em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;

n) Defender, em todas as circunstâncias, os legítimos interesses colectivos dos trabalhadores da empresa.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

1- É vedado à entidade patronal:

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

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue de forma a afectar os legítimos direitos de outros trabalhadores;

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, por forma directa ou indirecta;

d) Baixar a categoria a qualquer trabalhador;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos ou garantias adquiridos;

f) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício da actividade das comissões previstas neste AE ou outras legalmente obrigatórias;

g) Exigir de qualquer trabalhador a prática de actos que violem os seus princípios deontológicos, assim como obstar à divulgação de actos lesivos dos interesses colectivos dos trabalhadores;

h) Opor-se ao exercício do controle de gestão das actividades da empresa realizado por intermédio da comissão de trabalhadores, nos termos em que o vinha praticando, devendo facultar todos os elementos necessários para a boa efectivação de tal controlo.

A sua regulamentação específica dependerá de regulamento a acordar entre as partes ou, na sua falta, de legislação própria.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na cláusula 69.<sup>a</sup> deste AE.

3- Constitui violação das leis de trabalho, e como, tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho - Definições)

#### I- Definições

1- O período de trabalho semanal é de 40 horas (quarenta horas), de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, excepto nos casos em que vigorar o regime de laboração contínua de seis dias de laboração semanal previsto na cláusula 22.<sup>a</sup>

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração de trinta minutos.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a prestação de trabalho dos trabalhadores fabris em regime de turnos, no turno de madrugada, em que, por acordo entre a empresa e os sindicatos representativos dos trabalhadores, nos termos previstos no número 2 do artigo 213.º do Código do Trabalho, é excluído, desde 7 de maio de 2018, o intervalo de descanso, sendo o horário deste turno das 0h30 às 7h30.

#### II- Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com o disposto na legislação vigente, nomeadamente no que se refere à consulta às ERCT.

#### III- Modalidades de horário de trabalho

Para efeitos deste AE, entende-se por: a) Horário fixo = Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas. b) Horário flexível = Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são flexíveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios (não aplicável ao regime de turnos rotativos). c) Horários de turnos rotativos = Sucessão programada de trabalho para o conjunto de trabalhadores que assegurem um dado posto de trabalho e do qual constem as escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do seu período de vigência.

#### IV- Trabalho por turnos rotativos

1- Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2- Os turnos rotativos poderão ser organizados da seguinte forma: a) Turnos com folgas fixas = Laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos e a inter-

rupção nos dias de descanso semanal. *b)* Turnos com folgas rotativas = Laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

#### V- Horários de trabalho em vigor

No quadro das negociações efectuadas no ano de 2018 para revisão deste AE foi acordado entre os sindicatos representativos dos trabalhadores e a empresa, considerando as alterações estruturais introduzidas nos horários de trabalho de algumas categorias profissionais, consagrar expressamente neste AE os horários de trabalho dessas categorias profissionais, que vigorarão em consequência do acordo alcançado, sem prejuízo do previsto no ponto II.2 desta cláusula. Assim, os horários de trabalho a seguir indicados vigorarão na empresa nos seguintes termos:

– Horário de turno geral:

*a)* de segunda-feira a quinta-feira, das 9 horas às 17 horas e trinta minutos, com um intervalo de trinta minutos para refeição;

*b)* à sexta-feira das 7 horas e trinta minutos às 16 horas, com um intervalo de trinta minutos para refeição. Sempre que o trabalhador não efectue as 8 horas de trabalho diárias, deverá o mesmo proceder à compensação do tempo necessário, assegurando assim as 40 horas semanais. A compensação poderá ser feita em fracções (nunca inferiores a trinta minutos e nunca superiores a uma hora e trinta minutos) num período mensal.

– Horário de turnos rotativos em vigor a partir de 7 de maio de 2018, inclusive:

Horário de dois turnos rotativos:

De segunda-feira a sexta-feira, das 7 horas e trinta minutos às 16 horas, com um intervalo de trinta minutos para refeição, e das 16 horas às 0 horas e trinta minutos, com um intervalo de trinta minutos para refeição.

Horário de três turnos rotativos:

1.º turno: de segunda-feira a sexta-feira, das 0 horas e trinta minutos às 7 horas e trinta minutos, sem intervalo de refeição conforme definido no número 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>

2.º turno: de segunda-feira a sexta-feira, das 7 horas e trinta minutos às 16 horas, com um intervalo de trinta minutos para refeição.

3.º turno: de segunda-feira a sexta-feira, das 16 horas às 0 horas e trinta minutos, com um intervalo de trinta minutos para refeição.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas condições do número seguinte.

3- A prestação de trabalho suplementar só será permitida:

*a)* Nos casos de força maior e sempre que haja necessidade de executar reparações vitais e inadiáveis em equipamento fabril, de modo a permitir o bom prosseguimento da labora-

ção da empresa;

*b)* Para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios sem que se justifique a admissão de novo trabalhador. Neste caso, será de 200 horas o limite máximo anual;

*c)* Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, passada ou iminente, susceptível de originar consequências graves.

4- Salvo casos excepcionais, deverá ser afixado nos locais próprios, antes do início e por um período não inferior a 24 horas, o documento do pedido de horas suplementares.

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

6- Caso o trabalhador não possa prestar trabalho suplementar, deverá, quando notificado para a sua realização, informar, no prazo de 24 horas, o respectivo superior hierárquico desse facto; se o trabalho suplementar já se vier realizando, o trabalhador deverá fazer aquele aviso com uma antecedência mínima de 24 horas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

1- Os trabalhadores que venham a estar isentos do horário de trabalho nos termos legais têm direito a remuneração especial.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a remuneração especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a 1 hora de trabalho suplementar por dia.

3- Podem renunciar à remuneração especial prevista no número anterior todos os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2- Entende-se trabalho por turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diversas partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, com isto determinando alterações constantes e regulares do ritmo de vida dos trabalhadores a ele adstritos.

3- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites normais de trabalho estabelecidos neste acordo.

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

5- A escala de turnos rotativos é fixada sempre que houver alterações no horário de trabalho, fazendo parte integrante deste em livro próprio. As alterações eventuais serão sempre feitas de acordo com os trabalhadores, com a maior antecedência possível, não podendo o trabalhador, por duas semanas seguidas, repetir o turno da noite ou da madrugada, salvo a seu pedido ou com a sua concordância.

6- Pertence ao regime de turnos rotativos todo o trabalhador que se encontre nas condições do previsto no número 2



desta cláusula.

7- Deixarão de pertencer ao regime de turnos rotativos todos os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Os que o solicitem por escrito, desde que aceite pela entidade patronal;

b) Os que, por motivo de saúde, por meio de prescrição médica, não possam trabalhar nesse regime, sempre que a limitação seja definitiva e a doença não seja, de modo nenhum, atribuível ao trabalho a turnos;

c) Os que com baixa médica por doença não imputável ao trabalho a turnos e os que, devidamente notificados pela entidade patronal, por razões de quebras de produção ou outras que impliquem impedimentos prolongados na laboração, tenham de passar ao regime de horário geral.

8- O trabalhador que deixar de pertencer ao regime de turnos não perde o direito ao respectivo subsídio, desde que a mudança se deva a doença ou agravamento de doença atribuíveis ao trabalho por turnos.

9- O trabalhador em regime de turnos que haja mudado para o regime geral não pode ter retribuição inferior à remuneração normal mensal até aí auferida, acrescida do subsídio de turno, sendo este absorvido nas duas subsequentes revisões das tabelas salariais, em parcelas nunca excedentes a 50 % do valor do subsídio, até à sua absorção total, sempre que tal mudança se verifique nos casos seguintes:

a) Seja devida a razões de produção e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos de efectivo trabalho a turnos;

b) Seja efectuada nos termos das alíneas b) e c) do número 7 desta cláusula e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos seguidos ou 10 interpolados de efectivo trabalho por turnos.

10-

a) Os trabalhadores em regime de horário geral só poderão ingressar no regime de turnos desde que dêem o seu acordo e sejam avisados com uma antecedência mínima de 30 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado;

b) Os trabalhadores a prestar trabalho diurno, mas que, por força do disposto no número 9, estejam a receber subsídio de turnos, considerar-se-ão disponíveis para o trabalho de turnos, desde que avisados com a antecedência mínima de 5 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado com o trabalhador;

c) Aos trabalhadores não abrangidos pela alínea b) que tenham sido admitidos para trabalho por turnos e se encontrem em regime de horário geral, sendo novamente solicitados para o trabalho em regime de turnos, aplica-se o disposto na alínea a).

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Regime de laboração contínua)

1- Entende-se por regime de laboração contínua a prestação do trabalho num período consecutivo de seis dias, incluindo sábados, domingos e feriados intercalares, seguidos de dois dias de descanso, e tendo como referência o horário normal de quarenta horas semanais.

2- O trabalho prestado em dias de feriado por trabalhadores pertencentes ao regime de laboração contínua, para

além do pagamento a 150 %, confere aos mesmos o direito de acrescer às férias tantos dias quantos os feriados em que trabalhou, não havendo lugar a retribuição especial.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Retribuições mínimas)

1- As remunerações base certas mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I, como segue:

- a) trabalhadores técnicos e administrativos - Tabela B;
- b) restantes trabalhadores - Tabela A.

2- Entende-se por retribuição a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente como contrapartida da prestação de trabalho.

3- Entende-se por remuneração normal mensal a resultante da adição da remuneração base mensal com a remuneração por antiguidade - anuidades - prevista na cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Tempo e forma de pagamento)

1- O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período de trabalho.

2- No acto de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador um talão ou cópia do recibo, que este obrigatoriamente assinará, preenchido de forma indelével, e de que constem: o nome completo do trabalhador, profissão, categoria ou classe, número de beneficiário da Segurança Social, o período de trabalho a que respeite o pagamento, discriminação das importâncias pelas rubricas a que respeitem, descontos legais efectuados e montante líquido pago.

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

4- Sem prejuízo dos direitos adquiridos, são proibidas quaisquer regalias não previstas neste acordo, quando atribuídas a funções determinadas e não a uma generalidade de trabalhadores, nomeadamente subsídios de rendas de casa, gasolina e carros da empresa para serviço próprio.

5- Para todos os efeitos, excepto no que se refere à compensação por prestação de trabalho no regime de laboração contínua, regulada na cláusula 28.<sup>a</sup>, o salário hora é calculado com base na seguinte fórmula:

$$SH = \frac{12 \times (\text{Remuneração normal mensal} + \text{subsídio de turno})}{52 \times \text{horas semanais de trabalho normal}}$$

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Retribuição e descanso do trabalho suplementar)

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

- a) 50 %, se o trabalho for prestado de segunda-feira a sexta-feira;

b) 69 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal complementar;

c) 75 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado;

d) 87,5 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório ou em dia feriado, no tempo que ultrapassar o equivalente ao período normal de um dia de trabalho.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho nocturno a que se refere o número 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar um dia com remuneração em um dos três dias seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho nocturno)

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- As horas de trabalho nocturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, calculado nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup>, número 5.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turno)

1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da remuneração normal mensal.

2- Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho nocturno.

3- O subsídio de turno, tendo como base de incidência a remuneração base e anuidades, é pago no subsídio de Natal.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Compensação por laboração contínua)

1- Os trabalhadores afectos ao Regime de Laboração Contínua (RLC) que, de harmonia com as necessidades da empresa, derem o seu acordo, terão direito a uma compensação mensal no valor de 30 % do respectivo salário base, arredondado à meia centena superior.

2- A compensação engloba a retribuição do trabalho aos domingos incluídos no próprio regime de laboração contínua e a média anualizada das horas que excedem o horário normal de quarenta horas semanais por força do próprio RLC.

3- Esta compensação é cumulável com o subsídio de turno e o complemento de trabalho nocturno, definidos respectivamente nas cláusulas 27.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup>

4- Os trabalhadores perdem o direito à referida compensação quando, por razões de falta de trabalho (produção) ou impedimento por parte dos trabalhadores, não prestarem

qualquer serviço no RLC por um período superior a quatro semanas.

4.1- Não se consideram impedimentos do trabalhador as ausências motivadas por:

a) Férias anuais;

b) Acidente de trabalho;

c) Doença profissional provocada por trabalho sob o Regime de Laboração Contínua.

4.2- Nos meses de início ou reinício do trabalho neste regime, bem como nos meses em que cessou o trabalho no RLC, os trabalhadores terão direito ao recebimento desta compensação em termos proporcionais.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à remuneração normal mensal.

2- Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de dezembro.

3- Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha terminado, o subsídio será pago segundo o esquema de proporcionalidade definido no número anterior.

4- Os trabalhadores a prestarem serviço militar obrigatório têm direito ao subsídio por inteiro.

5- Aos trabalhadores que no decurso do ano civil estiverem ou tenham estado com o contrato suspenso por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no número 1 desta cláusula, devendo a empresa completar-lhes o valor por aqueles recebido da instituição de previdência, independentemente do pagamento dos duodécimos respeitantes aos meses de trabalho efectivamente prestados, até ao limite do montante da sua remuneração líquida mensal.

6- Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela Previdência, se o trabalhador o desejar.

7- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1- Até 8 dias antes do início das férias, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do período de férias.

2- No caso de férias interpoladas, o subsídio será pago por inteiro antes do início do primeiro período de férias com duração de, pelo menos, um terço do período normal.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início do período mais longo das férias.

4- O subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que as férias.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

**(Remuneração por antiguidade - Anuidades)**

1- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de uma anuidade por cada ano de serviço na empresa, até ao limite correspondente a 30 anos de serviço.

2- O montante de cada anuidade é o equivalente a 0,5 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.<sup>a</sup> (escalão J), com excepção das vencidas nos 20.<sup>o</sup> e 25.<sup>o</sup> anos de antiguidade, em que a referida percentagem será de 1 %.

3- As anuidades vencer-se-ão no dia 1 de abril de cada ano para os trabalhadores admitidos entre 1 de abril e 30 de setembro e no dia 1 de outubro, para os admitidos entre 1 de outubro e 31 de março. A primeira anuidade vencer-se-á entre o 66.<sup>o</sup> e o 72.<sup>o</sup> meses após a data de admissão, consoante a maior proximidade à data de vencimento atrás referida.

4- Não contam como tempo de serviço para os efeitos desta cláusula:

a) As baixas fraudulentas e quaisquer outras faltas injustificadas além de 3 dias;

b) A licença sem vencimento;

c) A suspensão-sanção que não seja motivada por faltas injustificadas;

d) O tempo para estudo e para preparação de exames a que têm direito os trabalhadores-estudantes, para além de 75 % do respectivo crédito.

No caso das alíneas b), c) e d), o desconto na antiguidade é contado em singelo, isto é, pelo tempo de duração de cada uma das situações aí previstas.

No caso da alínea a), o desconto na antiguidade é feito da seguinte forma:

- De 4 a 10 dias de faltas, descontam-se 30 dias;
- Mais de 10 dias de faltas, descontam-se 60 dias.

5- O desconto na antiguidade, nos termos do número anterior e computado ao longo de cada ano civil, produz efeitos uma única vez e aquando do vencimento da anuidade seguinte ao da ocorrência de alguma das situações aí previstas.

6- A data do efectivo vencimento da anuidade, quando, pelos descontos na antiguidade nos termos dos números anteriores, ela se venceria de 1 a 15 dias de um mês, será o dia 1 do mesmo mês e será no dia 1 do mês seguinte nos restantes casos.

7- Os trabalhadores com contrato a tempo parcial recebem as anuidades em montante proporcional.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**(Abono para falhas)**

Os trabalhadores cujas funções predominantes sejam de recebimentos ou de pagamentos, assim como os responsáveis pelos pagamentos das remunerações, têm direito a um abono, para falhas, igual a 3 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.<sup>a</sup> (escalão J) constante do anexo I.

CAPÍTULO VI

**Transferências e deslocações**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**(Transferência do local de trabalho - Noções)**

1- Local habitual de trabalho é o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador está administrativamente ligado, nos casos em que o seu local não seja fixo.

2- Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer alteração do contrato individual de trabalho tendente a modificar, com carácter definitivo, o local habitual de trabalho.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**(Transferência colectiva do local de trabalho por mudança total ou parcial do estabelecimento)**

1- A empresa pode transferir o trabalhador para novo local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador prestar serviço e desde que este dê o seu acordo por escrito.

2- A empresa suportará sempre as despesas directamente impostas e/ou resultantes da transferência, as quais serão processadas em recibo separado.

3- O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização estabelecida no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

4- Por prejuízos sérios entende-se aqueles que são susceptíveis de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

5- A faculdade de rescisão referida no número 3 mantém-se durante os 6 meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula.

6- As despesas directamente impostas e/ou resultantes da transferência referida nesta cláusula devem ter o acordo das ERCT e constar do documento escrito mencionado no número 1 desta cláusula.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**(Transferências individuais de local de trabalho)**

1- Considera-se transferência individual de local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento da entidade patronal, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores.

2- A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, só pode vir a ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes, de onde constem os termos e condições de transferência, que terão de ser do prévio conhecimento das ERCT.

3- A empresa obriga-se a pagar as despesas directamente impostas e/ou resultantes da transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior, os quais serão processados em recibos separados.

4- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato durante os 6 meses subsequentes e a receber indemnizações fixadas no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

(Deslocações em serviço - Princípios gerais)

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 33.<sup>a</sup>

2- As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações.

3- Consideram-se grandes deslocações as que não permitam em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio superior a 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho ou residência habituais.

4- Consideram-se pequenas deslocações as não compreendidas no número anterior.

5- O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A empresa poderá, no entanto, optar pela integração parcial ou total do tempo de viagem dentro desse horário.

6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa e tiver funções que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento de prestação de provas de exame ou frequências em estabelecimento de ensino oficial, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações de onde resultem prejuízos que o trabalhador prove serem insuperáveis, desde que sejam justa causa justificativa de faltas sem perda de remuneração e desde que o trabalhador arranje um substituto, sem prejuízo da boa eficiência dos serviços.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a alínea a) do número 2 da cláusula anterior, a:

a) Pagamento de refeições e transportes necessários;

b) Pagamento como trabalho extraordinário do tempo de viagem que exceda o horário normal;

c) Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por km, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)

1- As grandes deslocações, referidas na cláusula 36.<sup>a</sup>, dão aos trabalhadores direito a:

a) Retribuição idêntica à praticada no local para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;

b) Um período de descanso suplementar correspondente a meio dia útil por cada 15 dias seguidos de deslocação;

c) Pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários;

d) Pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto no trajecto, desde que exceda o período normal de trabalho;

e) Pagamento das despesas de deslocação do cônjuge e dos filhos ou enteados menores a seu cargo sempre que o período de deslocação for superior a 12 meses.

2- Nas grandes deslocações os trabalhadores terão, ainda, direito a:

a) Pagamento da viagem em 1.<sup>a</sup> classe, quando o transporte for ferroviário, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião;

b) Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por km, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa;

c) No continente, a uma ajuda de custo de 8 € por cada dia de deslocação;

d) Nas ilhas adjacentes, a uma ajuda de custo de 10 € por cada dia de deslocação;

e) No estrangeiro, a uma ajuda de custo de 20 € por cada dia de deslocação;

f) Pagamento das despesas inerentes à deslocação, nomeadamente passaporte e vacinas.

3- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

4- Quando as deslocações forem efectuadas para a frequência de cursos de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador terá direito à sua retribuição normal, ao pagamento das despesas inerentes ao curso, incluindo transportes, alojamento e refeições, e a uma ajuda de custo de montante igual, independentemente da categoria profissional do trabalhador deslocado, segundo normas a fixar de acordo com a entidade patronal e as ERCT.

5- Nas grandes deslocações os trabalhadores apenas terão direito a ajudas de custo desde que haja pernoitas.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Seguro do pessoal deslocado)

1- Sempre que o trabalhador, em pequenas deslocações, concorde utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta efectuará um seguro cobrindo os riscos de responsabilidade civil ilimitada, passageiros transportados gratuitamente e danos próprios limitados a 20 000 €.

2- Nas grandes deslocações, o pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor mínimo de 100 000 €.

3- Mediante acordo da entidade patronal e nas deslocações com mais de seis meses, os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de viagem no valor de 75 000 €.

4- As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

5- Sempre que um trabalhador se desloque, em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, desde que não haja dolo ou negligência culposa, a empresa responderá pela responsabilidade civil daí resultante.



Cláusula 40.<sup>a</sup>

**(Doença do pessoal deslocado)**

1- Durante os períodos de deslocação os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva Segurança Social, ou não lhe sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade seguradora, passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença, devidamente comprovada, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>, assim como os previstos no número 2 das alíneas *c)*, *d)* e *e)* da mesma cláusula, e terá direito ao pagamento de viagem de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3- No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica no local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

*a)* No caso de perda de direitos como beneficiário da Segurança Social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;

*b)* No caso contrário, a pagar a diferença entre os valores da retribuição devida e dos subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Férias do pessoal deslocado)**

1- Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias.

2- No caso de o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra a trabalhar, terá direito à retribuição como se estivesse ao serviço, bem como a um subsídio de férias de igual montante.

3- Se optar gozar férias no local habitual de trabalho, terá direito a viagens de ida e volta, sendo a sua retribuição, bem como o respectivo subsídio, igual àquela que receberia neste local, salvo se, em função da data daquele, as preferir acumular, no todo ou em parte, com as seguintes, nos termos da alínea *b)* do número 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>

4- No caso de pretender gozar férias em local diferente dos referidos nos números anteriores, tem direito a uma retribuição, bem como ao respectivo subsídio, igual àquela que receberia no local habitual de trabalho e às viagens, até ao limite do custo de ida e volta, entre o local onde trabalha e o local habitual de trabalho.

5- Quando a deslocação se prolongar, o trabalhador terá direito a uma viagem paga ao local da sua residência (com estada mínima de 72 horas) por cada 120 dias de ausência consecutiva, salvo nos casos em que, nos termos deste AE, houve deslocação dos familiares.

CAPÍTULO VII

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Descanso semanal e feriados)**

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos na escala de turnos.

2- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus;

10 de junho;

24 de junho (para o pessoal do Porto - feriado municipal do Porto);

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

24 de dezembro (para o pessoal da Morelena - substitui o feriado municipal de Sintra);

25 de dezembro.

3- Toda e qualquer suspensão (que não seja objecto de concessão voluntária pela empresa) por motivo de pontes, fins-de-semana, causas de tradição local ou outras ajustadas entre a entidade patronal e os trabalhadores representados pelas ERCT dará lugar a compensação por calendário e horário, do qual será dado conhecimento ao respectivo ministério.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Duração do período de férias)**

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, a qual deverá ser paga, pelo menos, 8 dias antes.

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

3- As férias poderão ser marcadas, desde que com o acordo da entidade patronal, para serem gozadas em 2 ou mais períodos interpolados, desde que um deles contenha, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, só se considera como período um número de dias de férias seguidos igual ou superior a 3.

5- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo, no que



se refere à aquisição do direito a férias, ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

6- Aos trabalhadores admitidos por contrato a termo ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**(Irrenunciabilidade do direito a férias)**

1- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2- Exceptuam-se do disposto no número 1 desta cláusula os casos previstos neste acordo e na lei, nomeadamente a cessação do contrato a prazo e o serviço militar.

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**(Encerramento das instalações para férias)**

1- Sempre que por conveniência de produção ou manutenção se justifique, poderá a empresa, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, nos termos previstos na lei, desde que haja parecer favorável das ERCT.

2- Para o encerramento previsto no número anterior será sempre necessária autorização dos serviços competentes do respectivo ministério.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**(Interrupção das férias)**

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

2- A entidade patronal só poderá recusar o gozo do restante período de férias a seguir à data em que terminar a doença desde que a ausência do trabalhador lhe cause prejuízos sérios.

3- Se depois da afixação da época de férias a empresa alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador dos prejuízos por este comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias na época fixada.

4- Em caso de desacordo no que respeita aos números 2 e 3 desta cláusula, será o assunto submetido à resolução conjunta das ERCT e da entidade patronal.

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**(Cumulação de férias)**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo cumular férias de 2 anos:

a) Aos trabalhadores que as pretendam gozar nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Aos trabalhadores que, por motivo de serviço, sejam obrigados a deslocar-se ao estrangeiro por períodos longos

que os impeçam de gozar as férias dentro dos períodos normais estabelecidos.

**Cláusula 48.<sup>a</sup>**

**(Época de férias)**

1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito as ERCT.

3- Exceptuando o disposto no número 1, a época de férias será fixada entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedida, salvo se houver prejuízo sério para a empresa, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5- A empresa é obrigada a estabelecer, até 30 de maio de cada ano, um plano definitivo de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

**Cláusula 49.<sup>a</sup>**

**(Exercício de outra actividade durante as férias)**

1- O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

**Cláusula 50.<sup>a</sup>**

**(Não cumprimento da obrigação de conceder férias)**

1- Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que os trabalhadores deixarem de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, nem o direito de o trabalhador gozar as férias em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

**Cláusula 51.<sup>a</sup>**

**(Licença sem retribuição)**

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, devidamente justificado, licença sem retribuição.

2- Competirá à comissão intersindical decidir da validade da justificação do trabalhador, no caso de este e a empresa não chegarem a acordo sobre o previsto no número 1 desta cláusula.

3- O período de licença sem retribuição, autorizada pela empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato pela empresa no mapa de quotização.

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, e a empresa

poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei e deste acordo.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Definição de falta)**

1- Falta é 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. A contabilização deste tempos será feita em décimos de hora, sem prejuízo das tolerâncias já estabelecidas internamente.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o período médio normal de trabalho diário é de oito horas, para qualquer horário de trabalho praticado na empresa. Para os horários de menor duração, aplica-se o respectivo período médio de trabalho diário.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição)**

1- São consideradas faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal por escrito, com cópia para o trabalhador quando este o solicitar;

b) 15 dias seguidos por altura do casamento;

c) Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:

Até 5 dias consecutivos:

Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens;

Por falecimento de parentes no 1.º grau da linha recta (pai ou mãe e filhos);

Por falecimento de afim no 1.º grau da linha recta (sogra ou sogra, nora ou genro, padrasto ou madrastra e enteados);

Por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

Até 2 dias consecutivos:

Por falecimento de outro parente da linha recta (avós, bisavós, netos e bisnetos);

Por falecimento de outro afim da linha recta (avós do outro cônjuge);

Por falecimento de parente no 2.º grau da linha colateral (irmãos);

Por falecimento de afins do 2.º grau da linha colateral (cunhados);

Por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

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

e) Prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, nos termos previstos na lei;

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

g) As derivadas da impossibilidade de prestar trabalho em consequência directa do exercício de funções nos Conselhos de Empresa Europeus, na Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em associações sindicais, comissões de trabalhadores, autarquias locais, comissões de conciliação, de delegado sindical e outras comissões emergentes deste acordo, em qualquer caso quando absolutamente indispensável, faltas estas retribuíveis nos termos e nos limites deste AE ou das leis em vigor;

h) Doação gratuita de sangue, pelo tempo indispensável, nos termos da lei;

i) Desempenho de funções de bombeiro voluntário, nos termos da lei, para ocorrer a sinistro ou acidente, quando e pelo tempo em que tal se justifique;

j) Através de regulamentação interna, a empresa concede a cada trabalhador uma tolerância de ponto de 60 minutos por mês em períodos máximos de 15 minutos, para atrasos no início da jornada.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Dispensas autorizadas pela entidade patronal com retribuição)**

1- São consideradas dispensas autorizadas com retribuição:

a) O tempo considerado necessário para o trabalhador comparecer, dentro do âmbito da Previdência, ou fora dele em casos justificadamente excepcionais, a consultas médicas ou realizar exames clínicos, tratamento médico ou vacinações que comprovadamente não possam ter lugar fora do período normal de trabalho, sem prejuízo da liberdade de opção do médico ou do estabelecimento por parte do trabalhador;

b) As dadas por actos necessários em exercício de funções em associações humanitárias;

c) Os trabalhadores poderão ser dispensados um dia por mês, e no máximo de quatro dias por ano para tratarem de assuntos do seu interesse;

d) Impossibilidade de prestar trabalho para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença devidamente justificados até dois dias por cada situação e no máximo de dez dias por ano;

e) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;

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

g) Apoio ao cônjuge e filhos menores em caso de assistência médica nos termos previstos e retribuíveis em legislação especial (Lei da Maternidade e da Paternidade);

h) As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar, nos termos previstos e retribuíveis no Código de Trabalho e em legislação especial;

i) Desde que sejam motivo de força maior em consequência

ência de cataclismos, inundações, tempestades ou situações extraordinárias semelhantes impeditivas, sem meios alternativos, da apresentação do trabalhador ao serviço;

j) Impossibilidade de prestar trabalho por doença, inequivocamente justificados até três dias por cada situação e no máximo de oito dias por ano. Se estes dias antecederem uma baixa médica, serão os mesmos justificados, mas não retribuídos;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- As dispensas relativas às alíneas a), b) e i) carecem, para serem retribuíveis, de transparência e razoabilidade em cada situação.

3- As dispensas relativas à alínea c) serão retribuíveis desde que respeitem os seguintes termos e condições:

a) sejam solicitadas por escrito com uma antecedência mínima de três dias úteis, prevendo-se a possibilidade de comunicar um dia fora do prazo definido, devendo o trabalhador, neste caso, informar as razões que determinaram a sua comunicação a posteriori;

b) não ocorram no princípio e/ou fim de férias, nem tenham lugar no dia imediatamente anterior ou posterior a feriados e dias de descanso semanal;

c) não sejam utilizadas em dias consecutivos de meses diferentes.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição)

Determinam perda de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com indicação expressa do não pagamento e com cópia para o trabalhador quando este o solicite;

b) Em consequência de imposição, devidamente comprovada, de autoridade judicial, militar ou policial, desde que a mesma não seja consequência de deficiente comportamento moral ou cívico do trabalhador, devendo este informar do assunto em causa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas)

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup> e ainda aquelas em relação às quais não seja cumprido o disposto na cláusula 58.<sup>a</sup>, ressalvando o preceituado no número 5 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Consequências das faltas)

1- As faltas referidas na cláusula 53.<sup>a</sup> não implicam quaisquer consequências para o trabalhador, tanto na retribuição como na antiguidade.

2- As faltas referidas na cláusula 56.<sup>a</sup>, além de implicarem perda de retribuição, dão à empresa o direito de as descontar na antiguidade.

3- A falta de veracidade dos factos alegados referidos nas cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup>, bem como a prática reiterada de faltas mencionadas na cláusula 56.<sup>a</sup>, além de se considerarem faltas injustificadas, constituem infracção disciplinar.

4- A não apresentação de provas ou a sua comprovada insuficiência relativamente aos factos alegados nas cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup> implicam a não justificação da falta.

5- As faltas não comunicadas nos termos da cláusula seguinte serão consideradas como injustificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado.

6- Para contagem de tempo das faltas injustificadas, qualquer que seja o dia, apenas se considera o período útil de trabalho em que se verificou a ausência, excepto quanto a retribuição, nos termos legais.

7- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite anual de 2 dias úteis, mais os dias correspondentes ao acréscimo de férias referido no número 2 da cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e justificação de faltas)

1- Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.

2- Quando imprevistas, as ausências inferiores a 1 dia deverão ser comunicadas no decurso do primeiro período de trabalho em que ocorrerem ou, em caso de manifesta impossibilidade, logo que possível.

3- Nas ausências imprevistas iguais ou superiores a 1 dia de trabalho, incluindo as ausências por doença, o trabalhador terá de avisar a empresa, através da sua direcção de pessoal, no próprio dia da ausência ou no dia seguinte, salvo casos excepcionais devidamente comprovados.

4- Nas ausências por doença, o trabalhador terá de fazer prova da sua situação, no prazo de 5 dias, através de documento idóneo emitido pela administração regional de saúde competente.

5- As faltas por casamento serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

6- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, salvo nos casos em que, pela natureza específica da falta, tal não seja possível ou exigível.

7- As faltas tornam-se injustificadas, no todo ou em parte, se o trabalhador, quando solicitado, não fizer prova dos factos invocados e do tempo em causa, tendo condições para o fazer.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, ficam suspensos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo nas situações em que este AE ou a lei disponham em sentido contrário.

2- Sem prejuízo do disposto nos números 10 e 11 do anexo II, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria e demais re-

galias que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

4- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 1 mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

5- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo certo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior o trabalhador deve, dentro de 5 dias úteis, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

### CAPÍTULO VIII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Causas de cessação do contrato)

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Caducidade.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Cessação por mútuo acordo)

1- É sempre lícito às partes fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2- A cessação por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem o Código do Trabalho.

4- São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5- No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido nos números anteriores, o trabalhador poderá revogá-lo, reassumindo o exercício do seu cargo.

6- No caso de exercer o direito no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tenha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Rescisão com justa causa)

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo ou não, comunicando por escrito à outra essa vontade por forma inequívoca.

2- A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, salvo se outra coisa for então acordada por escrito.

3- Só serão atendidos para fundamentar a rescisão os factos e circunstâncias invocados na comunicação referida no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)

Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nos termos da cláusula anterior, entre outros, os seguintes factos:

- a) A desobediência grave ou ilegítima e reiterada às ordens da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;
- b) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;
- c) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- d) 8 faltas seguidas ou 15 interpoladas sem justificação em cada ano civil, salvo disposição mais favorável;
- e) Falsas declarações relativamente à justificação de faltas.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)

1- Constituem causa para o trabalhador rescindir o contrato, entre outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
  - b) A falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
  - c) A violação culposa das garantias legais ou convencionais;
  - d) A falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina de trabalho;
  - e) A lesão culposa dos interesses morais e patrimoniais do trabalhador;
  - f) A ofensa grave à honra e dignidade do trabalhador, sua integridade física e moral, e liberdade, quer por parte da entidade patronal, quer por parte dos superiores hierárquicos daquele;
  - g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;
  - h) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nas cláusulas 15.<sup>a</sup> e 17.<sup>a</sup>;
  - i) A aplicação de sanção abusiva.
- 2- Quando da invocação de justa causa de despedimento



nos termos desta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por carta registada com aviso de recepção, os motivos invocados da justa causa.

3- É nula e de nenhum efeito a rescisão do contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador, se não for observado o disposto no número anterior.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Proibição de despedimentos sem justa causa)

Não haverá despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Inexistência de justa causa)

1- A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, nos termos da cláusula 97.<sup>a</sup>

2- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

3- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

4- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula 69.<sup>a</sup>

5- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando ocorrer desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Rescisão com responsabilidade da entidade patronal)

1- A rescisão com justa causa do contrato pelo trabalhador dá-lhe o direito a ser indemnizado pela entidade patronal sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.

2- A indemnização pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato será calculada nos termos da cláusula seguinte.

3- Os outros danos, nomeadamente os morais, serão inde-

mnizados nos termos gerais de direito.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por rescisão com justa causa pelo trabalhador)

1- Os trabalhadores que rescindam o contrato com justa causa, com excepção do previsto na alínea a) do número 1 da cláusula 65.<sup>a</sup>, terão direito a receber uma indemnização equivalente a:

a) 1 mês de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver até 10 anos de antiguidade, no mínimo de 6 meses;

b) Mês e meio de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 10 ou mais, mas menos de 15 anos de antiguidade;

c) 2 meses de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 15 ou mais anos de antiguidade.

2- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como 1 ano completo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Falência da empresa)

1- A declaração judicial de falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- Quando da cessação do contrato de trabalho por motivo de falência, os trabalhadores têm direito às indemnizações previstas na cláusula 69.<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou por invalidez.

## CAPÍTULO IX

### Parentalidade

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Parentalidade)

1- Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico que, de qualquer modo, possa prejudicar o estado da trabalhadora, nomea-



damente baixar-se e levantar-se constantemente, pegar em pesos, trepidação e outras, contacto com substâncias tóxicas ou trabalhos em posições incómodas, serão verificadas pelo médico do trabalho e transferidas para trabalho no qual não sejam prejudicadas, quer profissionalmente, quer monetariamente, e sempre de comum acordo com a trabalhadora.

2- Às trabalhadoras puérperas e lactantes, a empresa assegurará o cumprimento de toda a legislação em vigor aplicável.

3- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de parentalidade.

4- Os trabalhadores, para além do previsto na legislação em vigor, terão ainda direito a quaisquer outras regalias concedidas neste AE.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

1- A empresa assegurará o cumprimento de toda a matéria relativa ao trabalho de menores prevista em legislação geral e especial, nomeadamente no que se refere à celebração do contrato, condições de trabalho, formação, garantias e direitos.

2- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa à legislação sobre trabalho de menores.

## CAPÍTULO X

### Assistência social

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Assistência na doença)

1- A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Verificada baixa por doença e durante o máximo de 130 dias por ano, incluindo sábados, domingos e feriados, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida (neste caso, remuneração base mais subsídio de turnos) auferida à data da baixa e o subsídio da respectiva Segurança Social, desde que estes tenham um mínimo de 70 dias de trabalho nos 12 meses anteriores à baixa, ou por decisão de uma comissão constituída por um representante das ERCT, pelo director de pessoal ou seu representante, se não tiver atingido aquele mínimo de 70 dias de trabalho. Sempre que a entidade patronal considere que a baixa foi provocada por má intenção do trabalhador, compete-lhe comprovar tal facto junto das ERCT. Nesta situação, o trabalhador só terá direito ao subsídio da Segurança Social;

b) Manter, actualizado o vencimento do trabalhador duran-

te a situação de baixa, de acordo com as revisões salariais ou promoções que se verifiquem durante essa situação, sem prejuízo do disposto nos números 10 e 11 do anexo II;

c) Assegurar o pagamento da assistência medicamentosa, na parte não paga pelas instituições de Segurança Social, a partir de 1,5 €. A comparticipação determina-se na totalidade das despesas feitas pelo trabalhador na situação clínica que deu origem às mesmas. Desde que a despesa suportada pelo trabalhador ultrapasse os 1,5 €, a empresa pagá-la-á na sua totalidade;

d) As despesas referidas na alínea anterior são as emergentes de prescrição médica, determinando-se o subsídio a pagar pela empresa tomando como base as tabelas da Segurança Social.

2- Desde que as circunstâncias o justifiquem, as ERCT poderão determinar a não aplicação, total ou parcial, do disposto na alínea c).

3- Quanto a outros aparelhos de correcção, a direcção de recursos humanos e as ERCT analisarão cada situação, aplicando o regime previsto nas alíneas c) e d) do número anterior, ou, considerando-as excepcionais, submeterá as mesmas à decisão da entidade patronal para efeitos de fixação do respectivo quantitativo.

4- O direito reconhecido na alínea a) do número 1 só produzirá efeitos desde que a baixa seja atestada pela Segurança Social e desde que a ausência seja comunicada nos termos do número 3 da cláusula 58.<sup>a</sup>

5- A empresa adiantará, no período normal de pagamento aos trabalhadores, a totalidade das remunerações no caso de acidente de trabalho ou baixa por doença, cabendo-lhe depois o reembolso dos subsídios da Segurança Social e da entidade seguradora.

6- No caso de baixa por doença, o adiantamento a que se refere o número 5 desta cláusula só se efectuará se a empresa tiver prova bastante da baixa por parte da Segurança Social.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Casos de redução de capacidade de trabalho)

1- Em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a desvalorização verificada.

2- Se a remuneração da nova função, acrescida de pensão por incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a diferença.

3- Se a reconversão não for possível, a empresa suportará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões que, em consequência do acidente ou doença, sejam atribuídas ao trabalhador sinistrado, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

4- Não havendo lugar à reconversão nos termos do número anterior ou verificando-se o estabelecido no número 1, o trabalhador manterá o direito às promoções obrigatórias e a todas as regalias concedidas por este acordo.

5- Em quaisquer das situações referidas, os complementos

estabelecidos serão devidos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

6- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal que ao trabalhador seja devida, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

7- Ao trabalhador incapacitado será ainda aplicado, na parte compatível, o regime previsto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Reformas)

1- A empresa obriga-se a pagar um complemento de reforma igual à diferença entre a pensão de reforma e 1,3 vezes o ordenado mínimo nacional.

2- A empresa poderá discutir com os órgãos representativos dos trabalhadores o conteúdo desta cláusula, desde que invoque dificuldades económico-financeiras graves.

3- A todos os trabalhadores que cessem o seu contrato de trabalho com a empresa por razões de reforma por velhice ou por invalidez, será atribuída uma compensação monetária de 10 % da sua retribuição normal mensal (remuneração base + anuidades), auferida durante os últimos doze meses de contrato. Este pagamento será efectuado aquando do acerto de contas com a empresa.

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

Para além do regime previsto no Código do Trabalho sobre formação profissional, a empresa obriga-se a:

1- Incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2- A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não selectivo.

3- As acções de formação agrupam-se em 2 sectores objectivos: a formação técnico-profissional e a formação geral.

4- O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação técnico-profissional deverá ser efectuado no período correspondente ao seu horário normal de trabalho. A empresa compromete-se a evitar, tanto quanto possível, a ultrapassagem desse período, não havendo nunca, todavia, o pagamento de qualquer retribuição suplementar.

5- A empresa aplicará a legislação em vigor relativamente à planificação, programação e tempos de formação.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Formação técnico-profissional)

1- A formação técnico-profissional visa a preparação do

trabalhador para a resolução dos problemas decorrentes das diversas situações profissionais concretas que se deparam aos trabalhadores no desempenho da sua função.

2- A formação técnico-profissional reveste dois aspectos:

a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração total e dinâmica na situação profissional em que se encontra;

b) Projectiva, no sentido da sua preparação para uma correcta progressão profissional.

3- Nenhum trabalhador se pode escusar às acções de formação técnico-profissional, de aspecto funcional, que lhe forem designadas.

4- A empresa promoverá acções de formação no interior e no exterior da empresa, no país e no estrangeiro, e facilitará contactos com outras empresas e organizações, a fim de possibilitar a realização de especializações, visitas de estudo ou estágios que concorram para a valorização do seus trabalhadores.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Utilização de trabalhadores como monitores temporários de formação)

1- Os trabalhadores podem desempenhar funções de monitor em acções de formação, quando para elas solicitados e desde que dêem o seu acordo.

2- As hierarquias facilitarão a cedência dos trabalhadores que vierem a ser requisitados como monitores temporários de formação.

3- Enquanto monitores, os trabalhadores dependem hierárquica e funcionalmente do órgão da empresa responsável pelas acções de formação.

4- A actividade dos trabalhadores como monitores de formação pode envolver os seguintes aspectos:

a) Elaboração do módulo de formação, ou seja, a planificação, organização e descrição das matérias e assuntos tratados numa acção concreta de formação;

b) Docência do módulo de formação, isto é, a aplicação prática e ensino directo a partir dos instrumentos disponíveis.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Trabalhador-estudante/Formação geral)

1- A formação geral visa o aumento do nível de habilitações e de conhecimentos gerais dos trabalhadores.

2- A empresa apoia e incentiva as iniciativas dos trabalhadores nesse sentido, através de participações nas despesas efectuadas e da concessão de facilidades, em tempo.

3- A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, obrigatoriamente, alteração da situação profissional dos trabalhadores, embora lhes abra a possibilidade de acesso, dentro das normas gerais em vigor na empresa, a níveis de responsabilidade mais elevados em que essas qualificações possam ser aproveitadas.

4- Em tudo o mais será aplicável a legislação em vigor relativa ao trabalhador-estudante.

5- A empresa afixará em local apropriado a legislação concernente aos trabalhadores-estudantes.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Concessão de bolsas de estudo)

1- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos secundários terão direito a uma bolsa de estudo, nos termos do regulamento.

2- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos complementares, médios ou superiores terão direito a uma bolsa de estudo desde que esses cursos tenham interesse directo para a empresa. As condições para a atribuição de bolsas, assim como a listagem dos cursos, são as constantes do regulamento.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>-A

##### (Montantes de bolsas de estudo)

A todos os trabalhadores-estudantes, bem como a todos os trabalhadores que frequentem cursos técnico-profissionais, desde que o curso seja considerado relevante para a empresa, terão direito à atribuição de uma bolsa de estudo ou comparticipação na acção a frequentar.

1- Trabalhadores-estudantes: a bolsa de estudo, de atribuição trimestral, vence-se no final de cada trimestre do respectivo ano lectivo, e terá os seguintes valores:

a) 50 € do 7.º ao 9.º ano de escolaridade;

b) 60 € do 10.º ao 12.º ano de escolaridade;

c) 70 € para escolaridade superior ao 12.º ano ou ensino superior.

2- Cursos técnico-profissionais: a bolsa de estudo ou comparticipação nos seguintes termos: será apreciada de acordo com o seu custo total e relacionada com os parâmetros referidos no número anterior e, após aprovação da empresa, será paga contra a prova de inscrição.

### CAPÍTULO XII

#### Serviço social de trabalho

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Actividade social da empresa)

1- A empresa obriga-se a envidar esforços, através dos serviços da direcção de pessoal, com objectivo da melhoria das condições sócio-laborais, bem como a participar na prevenção e resolução das disfunções sociais decorrentes.

2- Na prossecução da actividade social da empresa, a direcção de pessoal agirá em colaboração com os órgãos competentes da empresa, com a CSHST e com as ERCT, procurando, sempre que se justifique, a efectiva participação dos trabalhadores.

3- As entidades referidas no item anterior procurarão, no seu conjunto, contribuir para a formulação da política social da empresa.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Seguro complementar de assistência social)

1- A empresa, no prosseguimento da sua política social,

estabelecerá um acordo com uma companhia de seguros para a criação de um sistema de complementaridade de assistência social relativamente a morte, invalidez permanente, assistência na doença e parto.

2- Este sistema é de carácter voluntário, pelo que implica a adesão dos trabalhadores que dele beneficiarão enquanto trabalhadores no activo.

3- A empresa providenciará a sua cobertura financeira. Todavia, este sistema vigorará enquanto a sua situação económico-financeira o permitir. Caso contrário, a empresa justificará a sua suspensão junto das ERCT, para, em conjunto, decidirem a solução mais adequada à resolução da situação.

4- As garantias e valores a que se refere esta cláusula são as constantes no anexo VI.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Refeitório)

1- A empresa garante a todos os trabalhadores o direito a uma refeição gratuita diária.

2- Por cada presença na madrugada será atribuído um subsídio de refeição no valor de 6,00 €, com indexação anual à tabela salarial.

### CAPÍTULO XIII

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores uma constante e actualizada política de segurança, higiene e saúde no trabalho, através de toda a legislação aplicável, por meio do serviço médico do trabalho, do seu manual de segurança, higiene e saúde e da comissão para SHST.

2- O manual estabelece os princípios, as competências e atribuições, bem como as normas internas inerentes a todas as matérias vertidas em termos de aplicação.

3- O serviço médico do trabalho terá a organização e funcionará de acordo com as disposições legais.

4- A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho será paritária e regulamentada de acordo com o anexo V, sem prejuízo da legislação aplicável.

5- Do relatório anual do técnico de segurança serão enviadas cópias aos sindicatos signatários deste AE.

### CAPÍTULO XIV

#### Comissão de trabalhadores

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

A forma de eleição da comissão de trabalhadores, duração do mandato, composição, direitos e atribuições são determinados nos termos da lei.

## CAPÍTULO XV

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Comunicação à entidade patronal)

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

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Organização sindical na empresa)

1- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

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

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

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### (Garantia dos dirigentes sindicais)

1- As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direcção interessada deverá comunicar com 1 dia de antecedência as datas e o número de dias de que os membros dos corpos gerentes necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos 2 dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objecto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da actividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

6- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cor-

pos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de 5 anos, presume-se feito sem justa causa.

7- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### (Direitos e deveres dos delegados sindicais)

1- O número de delegados sindicais na empresa é calculado na base de um delegado para 50 trabalhadores.

2- O arredondamento do cálculo referido no número anterior é feito por excesso.

3- Ao conjunto de delegados sindicais é atribuído, para exercício das suas funções, um crédito anual de horas proporcional ao número de trabalhadores da empresa, calculado de acordo com a seguinte regra: 5 horas por cada trabalhador.

4- As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções, para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

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

6- Compete aos delegados sindicais:

a) Depois de mandatados pela comissão intersindical da empresa, obter esclarecimentos ou verificar, directamente, todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sob o das suas condições de trabalho ou quaisquer outros assuntos de carácter sócio-profissional;

b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

c) Verificar o cumprimento dos programas de aprendizagem;

d) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

7- Para o desempenho das suas funções, poderá a comissão intersindical circular livremente no interior da empresa, com salvaguarda das normas já estabelecidas.

8- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, salvo casos excepcionais, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com os delegados sindicais.

9- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5 e 6 da cláusula anterior.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### (Reuniões dos trabalhadores na empresa)

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de traba-



lho, fora do horário normal, mediante convocação de, pelo menos, um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, da comissão sindical ou intersindical ou da comissão de trabalhadores, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um máximo de 15 horas por ano, por cada confederação e comissão de trabalhadores, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, a determinar pela empresa e pelas ERCT.

3- As reuniões referidas no número anterior poderão ser convocadas pelas confederações sindicais, pela comissão sindical, pela comissão intersindical, ou ainda, pelo menos, por um terço dos trabalhadores.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de 12 horas, do momento em que pretendem efectuá-las. Em casos excepcionais, devidamente justificados, as reuniões previstas no número 2 podem ser realizadas com prejuízo do prazo de aviso acima referido devendo, no entanto, este ser feito logo que possível.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### (Reuniões com a entidade patronal)

1- A comissão intersindical da empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão comunicados à outra parte com a antecedência mínima de 72 horas, salvo os casos que, pela sua urgência, não permitam tal aviso. A realização da reunião e a ordem de trabalhos serão comunicadas a todos os trabalhadores.

3- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos na empresa.

4- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela entidade patronal não pode ser considerado no número 3 da cláusula 92.<sup>a</sup>, sendo porém contado para todos os efeitos como tempo efectivo, não implicando perda de retribuição.

5- O tempo despendido nos plenários julgados convenientes pela comissão intersindical e relacionados com assuntos respeitantes a reuniões convocadas pela entidade patronal não é considerado para o efeito do disposto do número 2 da cláusula anterior, sendo, porém, contado para todos os efeitos como tempo efectivo.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados poderão participar nestas reuniões na qualidade de assessores, quando a comissão intersindical da empresa o achar necessário.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Cedência de instalações)

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados

sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

## CAPÍTULO XVI

### Regime disciplinar

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Rescisão com justa causa.

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

3- A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 6 dias consecutivos e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4- A empresa deverá comunicar aos delegados sindicais e ao sindicato representativo do trabalhador visado, no prazo máximo de 5 dias:

- a) A penalidade que aplicou;
- b) Os motivos que a determinaram.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Exercício da acção disciplinar)

1- Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

2- A aplicação de alguma das sanções previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 da cláusula anterior só poderá efectivar-se após procedimento disciplinar, reduzido a escrito e nos termos da lei e dos números seguintes.

3- O início do procedimento disciplinar só poderá exercer-se até 60 dias depois da data em que a entidade patronal ou outro superior hierárquico com competência disciplinar tiver conhecimento da infracção.

4- Nos casos de procedimento disciplinar ao trabalhador arguido e aos delegados sindicais será comunicada, por escrito, a nota de culpa, à qual o trabalhador poderá responder, também por escrito e no prazo de 15 dias de calendário, indicando testemunhas, documentos ou outras provas que quiser apresentar.

5- A empresa deverá decidir no prazo de 15 dias de calendário contados a partir da entrega da defesa do trabalhador.

6- A execução da sanção terá lugar nos 30 dias de presença do trabalhador subsequentes à data da comunicação da decisão, ou, se as partes acordarem, nos três meses subsequentes à decisão.

7- Após a entrega da resposta à nota de culpa ou decorrido



o prazo para tal, o processo disciplinar deverá ser facultado, por fotocópia e quando solicitado, ao contencioso do sindicato e aos delegados sindicais, para consulta.

8- Qualquer sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto nos números anteriores é nula e de nenhum efeito.

Cláusula 98.<sup>a</sup>

(Relevação das sanções disciplinares)

É estritamente proibido à entidade patronal invocar, para qualquer efeito, sanções já aplicadas há mais de cinco anos sem que se lhe tenham seguido outras sanções.

CAPÍTULO XVII

Prémios e incentivos

Cláusula 99.<sup>a</sup>

(Prémios e incentivos sobre as vendas)

- a) A todos os trabalhadores da empresa serão atribuídos prémios em função dos resultados operacionais sobre vendas respeitantes ao ano anterior.
- b) Estes prémios serão atribuídos de acordo com a seguinte tabela:

% Resultado operacional s/vendas (*)	Prémio (Em % do salário)
3,9 %	1,9 %
4,4 %	2,6 %
4,8 %	3,1 %
5,0 %	3,7 %
5,3 %	4,2 %
5,8 %	4,7 %
6,0 %	5,2 %
6,5 %	5,7 %
6,7 %	6,7 %
7,1 %	7,1 %
7,6 %	8,1 %
8,0 %	8,5 %
8,5 %	9,0 %
9,0 %	9,5 %
9,5 %	10,0 %
10,0 %	10,5 %

- c) O prémio incidirá sobre a retribuição base + anuidades, acumuladas ambas em 31 de dezembro.
- d) Os prémios resultantes serão pagos em fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitam e após o encerramento das respectivas contas.
- e) Estes prémios são autónomas das remunerações.
- f) Os trabalhadores e seus representantes serão informados trimestralmente da progressão dos resultados, bem como dos planos de acção implementados para que sejam alcançados os objectivos da empresa.

g) O prémio, nos termos da alínea c), será afectado pelos níveis de assiduidade nos termos previstos no item 3 (nível de assiduidade) e quadro III, ambos do anexo IV.

(\*) Entende-se como resultado operacional os resultados líquidos deduzidos de:

- imposto sobre lucros;
- juros pagos e recebidos.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

(Prémio de mérito)

Será atribuído aos trabalhadores da General Cable Celcat um prémio de mérito, de acordo com a sua avaliação de desempenho e o respectivo nível de assiduidade, conforme está definido no anexo IV.

a) O prémio relativo a cada trabalhador será calculado de acordo com a sua remuneração e ponderado pelos respectivos níveis de desempenho e de assiduidade, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PM = S. [D(1...6) - A(1...5)]$$

onde:

PM = prémio de mérito;  
S = salário base do trabalhador;

D = nível de desempenho:

D6 = 10 %;  
D5 = 8 %;  
D4 = 6 %;  
D3 = 4 %;  
D2 = 2 %;  
D1 = 0 %;

A = nível de assiduidade:

A5 = 0 %;  
A4 = 2 %;  
A3 = 4 %;  
A2 = 6 %;  
A1 = 8 % ou 10 % (\*).

(\*) Se conjugado com D6.

CAPÍTULO XVIII

Comissão paritária

Cláusula 101.<sup>a</sup>

(Interpretação, integração e resolução de conflitos)

- 1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de 6 membros, 3 em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar os casos omissos. Poderão ser nomeados 6 membros suplentes.
- 2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.
- 3- Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, no prazo de 30 dias após a publicação deste

acordo, a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- Cada uma das partes dispõe de 1 voto.

6- No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de 2 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;

c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento de um mesmo assunto;

d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao respectivo Ministério, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

e) Essas resoluções, uma vez publicadas, tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, tendo natureza integradora dos casos omissos, terão efeito 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 102.<sup>a</sup>

(Garantia da manutenção de regalias anteriores)

1- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e extracontratual existentes à data da sua entrada em vigor.

2- Para todos os efeitos não previstos no número anterior, entende-se o presente acordo como globalmente mais favorável.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

(Regimes anteriores)

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, da 1.ª série, de 22 de novembro de 2015.

ANEXO I

Tabela salarial

(A vigorar de 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço Técnico-adjunto de direcção	-	2 300,02	2 448,53
D	Chefe de departamento Chefe de sector fabril Técnico de departamento	-	2 002,75	2 135,07
E	Chefe de serviço Técnico de serviço Programador-analista	-	1 715,09	1 826,15
F	Chefe de secção Desenhador projectista Técnico auxiliar diplomado Técnico de serviço social	-	1 453,99	1 547,35
	Programador de aplicação	Até um ano	1 145,84	1 220,73
		Até dois anos	1 226,54	1 305,48
		Mais de dois anos	1 453,99	1 547,35
G	Encarregado geral de manutenção Encarregado geral de produção Encarregado-chefe		1 336,85	1 424,14

H	Enfermeiro do trabalho		1 250,83	1 332,30
	Encarregado de oficina de electricidade			
	Encarregado de oficina de serralharia			
	Técnico administrativo principal			
	Técnico fabril principal			
	Operador de sistemas			
	Técnico de electrónica			
I	Encarregado de armazém		1 183,03	1 259,94
	Encarregado de produção			
	Encarregado de cantina			
	Encarregado de sector			
	Encarregado de vigilância			
J	Técnico estagiário diplomado		1 144,83	1 216,68
	Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira			
	Escrutário-secretário			
	Caixa			
	Promotor de vendas	Oficial de 3.ª	993,03	1 058,05
	Operador de informática	Oficial de 2.ª	1 074,24	1 143,31
	Operador de registo de dados	Oficial de 1.ª	1 144,83	1 216,68
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial	Praticante do 1.º ano	743,82	790,37
		Praticante do 2.º ano	795,94	848,82
		Pre-oficial do 1.º ano	993,03	1 058,05
		Pré-oficial do 2.º ano	1 072,21	1 143,31
		Oficial	1 144,83	1 216,68
	Desenhador	Tirocinante do 1.º ano	743,82	790,37
		Tirocinante do 2.º ano	795,94	848,82
		Até 3 anos	993,03	1 058,05
		Mais de 3 anos	1 072,21	1 143,31
		Mais de 5 anos	1 144,83	1 216,68
	Agente de gestão de materiais	Estagiário do 1.º ano	743,82	790,37
	Agente de métodos	Estagiário do 2.º ano	795,94	848,82
	Analista de ensaios físico-químicos	Estagiário do 3.º ano	867,28	924,72
	Escrutário	Oficial de 3.ª	993,03	1 058,05
	Planificador	Oficial de 2.ª	1 072,21	1 143,31
	Programador de produção	Oficial de 1.ª	1 144,83	1 216,68
	Técnico de ensaios eléctricos			
	Técnico de qualidade			
L	Canalizador	Praticante do 1.º ano	743,82	790,37
	Controlador qualificado de manutenção	Praticante do 2.º ano	795,94	848,82
	Electricista-bobinador	Pre-oficial do 1.º ano	884,24	940,40
	Electromecânico de manutenção industrial	Pre-oficial do 2.º ano	995,28	1 016,05
	Frezador mecânico	Oficial	1 074,24	1 143,31
	Oficial qualificado de construção civil			
	Operador principal			
	Soldador			
	Serralheiro mecânico			
	Serralheiro civil			
	Torneiro mecânico			
	Cobrador	-	1 074,24	1 143,31
	Conferente			
	Encarregado de limpeza			
	Operador administrativo (qualificado)			
	Fogueiro	Estagiário	884,24	940,40
		Fogueiro de 2.ª	995,28	1 016,05
		Fogueiro de 1.ª	1 074,24	1 143,31

M	Cableador metalúrgico	Praticante do 1.º ano	656,79	682,34
	Carpinteiro de bobinas	Praticante do 2.º ano	744,33	790,37
	Condutor de maq. ou apar. de elevação e transporte	Oficial de 2.ª	978,86	1 040,84
	Controlador	Oficial de 1.ª	1 040,59	1 105,61
	Controlador de segurança			
	Entregador de ferramentas, materiais ou produtos			
	Extrusador			
	Lubrificador			
	Operador administrativo			
	Operador de equipamentos de cura			
	Operador de maq. de armar/blindar			
	Operador de maq. de ensaiar			
	Operador de maq. de bobinar			
	Operador de maq. de cortar			
	Operador de maq. de pintar			
	Operador de maq. de torcer			
	Operador de maq. de tornear e roscar			
	Oper. de maq. de trançar fios metálicos			
	Pedreiro			
	Pesador			
	Controlador (refeitório)	-	1 040,34	1 105,61
	Motorista de ligeiros			
	Porteiro ou fiscal			
N	Controlador de embalagem	Oficial de 2.ª	920,67	979,36
		Oficial de 1.ª	978,86	1 039,83
	Empregado de refeitório		978,86	1 039,83
	Guarda ou vigilante			
	Operador de ensaios de cabos telefónicos	Oficial de 2.ª	920,67	979,36
		Oficial de 1.ª	978,86	1 039,83
	Contínuo	Ate 21 anos	735,98	784,30
		Mais de 21 anos	978,86	1 039,83
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos		909,03	969,50
	Operário não especializado			
P	Ajudante de cozinha		878,16	933,57
	Auxiliar de controlo fabril	Praticante	731,42	777,22
	Auxiliar de laboratório	Oficial de 2.ª	824,78	877,66
	Embalador	Oficial de 1.ª	878,16	933,57
	Operador de ens. elect. preliminares			
	Preparador-ensaaiador de cabos telefónicos			

Aprendizes e paquetes

Idade de admissão				
16 anos			553,06	570,77
17 anos				

## ANEXO II

### Carreiras profissionais

1- Os trabalhadores com carreira profissional dos escalões P e L1 (preparador-ensaiaador de condutores e cabos eléctricos) permanecerão um ano na classe de praticante e 3 anos na classe de 2.<sup>a</sup>, findos os quais passarão automaticamente à classe de oficial de 1.<sup>a</sup>

2- Os trabalhadores com carreira profissional do escalão M permanecerão um ano na classe de praticante do 1.<sup>o</sup> ano, um ano na classe de praticante do 2.<sup>o</sup> ano e 3 anos na classe de 2.<sup>a</sup>, findos os quais passarão automaticamente à classe de oficial de 1.<sup>a</sup>

3- O tempo de estagiário de fogueiro é de um ano a permanência em 2.<sup>a</sup> é de dois anos.

4- O tempo de praticante dos escalões referidos no número 1 e número 2 conta-se a partir do momento em que o trabalhador se fixou num determinado posto de trabalho.

4.1- Nos casos em que, para uma correcta adequação do trabalhador ao posto de trabalho ou por necessidade da empresa, não for possível a fixação do trabalhador até 3 meses após a sua admissão ou transferência, no caso de provir dos indiferenciados, o tempo de praticante conta-se, no máximo, a partir do 3.<sup>o</sup> mês, inclusive.

5- Os trabalhadores dos escalões L e J (desenhador) terão as carreiras e tempos de permanência indicados no anexo I «Tabelas salariais».

6- Os trabalhadores do escalão J (com excepção dos referidos em 4) terão, enquanto estagiários, os tempos indicados na respectiva classe. Quando oficiais, permanecerão 2 anos em cada uma das classes de 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>, findos os quais passarão automaticamente à classe de 1.<sup>a</sup>

7- Os trabalhadores do escalão F (programador de aplicação) permanecerão em cada classe os tempos indicados no anexo I.

8- As promoções às classes imediatas de cada profissão estarão sujeitas aos condicionalismos previstos nos itens 13 e 14.

9- As carreiras de aprendizes e paquetes são as constantes no anexo I.

9.1- Os trabalhadores admitidos com idades compreendidas entre os 14 e os 17 anos, inclusive, ingressarão nos quadros de aprendizes e paquetes;

9.2- Quando atingirem os 18 anos, os aprendizes ingressarão na carreira profissional na qual fizeram a sua aprendizagem.

Os paquetes, não possuindo as habilitações literárias mínimas para ingressar na carreira de profissional de escritório, serão classificados como contínuos menores.

10- A aprendizagem ou tirocínio da profissão poderão ser realizadas dentro ou fora da empresa.

10.1- Os trabalhadores que façam a aprendizagem ou tirocínio, total ou parcialmente, fora da General Cable Celcat, e

que o provem, ficarão sujeitos a exame de admissão, ingressando automaticamente na categoria e classe a que tiverem direito.

11- Os trabalhadores menores do nível L habilitados com o curso de formação profissional e que não tenham exercido a profissão serão admitidos na categoria de pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano, excepto se não tiverem efectuado estágio escolar, quando obrigatório, caso em que estarão 6 meses como praticantes do 2.<sup>o</sup> ano.

10.1- Estes períodos poderão ser reduzidos, conforme o resultado da prova profissional que o candidato prestar.

12- Os trabalhadores a admitir ingressarão na classe para a qual fizerem concurso.

13- Todos os tempos de permanência nas classes que neste anexo se mencionam devem entender-se como de «efectivo serviço», condição indispensável para que a promoção seja automática.

13.1- Entende-se como «não efectivo serviço» um número de faltas superior a 20 % em relação ao período necessário para a promoção;

13.2- No caso de não promoção, serão considerados sucessivos períodos de 1 ano, sendo reduzido para metade o limite de «não efectivo serviço» para cada um dos períodos de 1 ano que, para aquele cômputo, são considerados independentes;

13.3- Não entram no cômputo de faltas, para efeitos do previsto no item 13.1, as ausências motivadas por parto, por acidente de trabalho, por doença profissional, por actividade sindical prolongada ou por serviço militar obrigatório;

13.4- Para o cômputo de faltas referido no número 13.3, os 20 % ou os 10 %, consoante os casos, incidirão sobre o período em causa, deduzido dos períodos relativos às situações excepcionadas.

14- A promoção automática à classe mais elevada, em qualquer profissão, não se efectuará no caso de ser apresentado relatório do superior ou superiores hierárquicos propondo a não promoção.

14.1- No caso de não ocorrer promoção, a situação será revista anualmente até se verificarem condições para a promoção, podendo, no entanto, esta ocorrer em qualquer momento, inclusivamente antes de decorrido o primeiro ano, desde que tenham desaparecido os fundamentos ou razões aduzidas para a não promoção.

15- Sempre que a promoção não se efectivar por força dos mecanismos previstos nos itens 13 e 14, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, integrada por elementos da empresa, da CIE e por um representante dos serviços competentes do respectivo ministério.

16- Sempre que um trabalhador transitar para categoria de nível superior, o tempo de serviço prestado no anterior nível não conta para efeitos de promoção dentro das classes do novo nível.

16.1- A classe inicial dentro do nono nível será a que for



acordada ou a que resultar das condições do enquadramento, nomeadamente as devidas a concurso.

17-O curso secundário ou equivalente é exigido para o preenchimento de vagas nas seguintes categorias profissionais, sem prejuízo do estabelecido no número 5 da cláusula 4.<sup>a</sup> deste AE:

Agente de gestão de materiais;  
Agente de métodos;  
Agente de publicidade;  
Analista de ensaios físico-químicos;  
Caixa;  
Desenhador;  
Desenhador projectista;  
Encarregado;  
Escriturário;  
Operador de informática;  
Operador principal;  
Operador de sistemas;  
Planificador;  
Programador-analista;  
Programador de aplicação;  
Programador de produção;  
Promotor de vendas;  
Técnico de ensaios eléctricos.

17.1- O acesso a escriturário-secretário só poderá ser efectuado por trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário ou desde que possuam curso apropriado.

17.2- Além das habilitações literárias previstas neste número, o operador principal terá de obter aproveitamento em curso de formação adequada.

18-Para as restantes profissões não previstas no item 17 são exigidas as habilitações mínimas legais.

### ANEXO III

#### Definição de funções

*Agente de gestão de materiais* - Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à previsão e controle das existências dos materiais, seus prazos de aquisição e de consumo.

*Agente de métodos* - Trabalhador que estuda de maneira sistemática os métodos estabelecidos para a execução de um trabalho e procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de trabalho de determinadas tarefas.

*Analista de ensaios físico-químicos* - 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, suas condições de utilização e aplicação.

*Auxiliar de controle fabril* - Trabalhador que, fundamentalmente, procede a registos, tratamento de dados e estatísticas simples de elementos colhidos nos gráficos de produção

e ordens de fabrico.

*Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos* - Trabalhador que procede à preparação do material para ensaio e executa ensaios eléctricos simples, tais como ensaios de continuidade e medidas de resistência do isolamento.

*Auxiliar de laboratório* - Trabalhador que procede a limpezas no laboratório e auxilia os analistas na execução de experiências, análises e ensaios físicos e/ou químicos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

*Cableador metalúrgico* - Trabalhador especializado em operar máquinas de cablear com berços e cabeças de compactar ou enfiar ou de berços basculantes ou de cabrestante móvel para cableagem de cabos de sectores ou de unidades.

*Caixa* - Trabalhador que no escritório tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores e elaboração de documentos relativos ao movimento nos mesmos serviços.

*Canalizador* - Trabalhador que corta, rosca e solda tubo e executa canalizações de água e vapor.

*Chefe de departamento* - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organograma da empresa.

*Chefe de secção* - Trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins.

*Chefe de sector fabril* - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades de grupos profissionais, inclusive de engenharia, de categorias diferentes.

*Chefe de serviço* - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias definidas no organograma da empresa.

*Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte* - Trabalhador especializado na condução de autos de transporte interno e/ou na operação de guinchos ou pontes rolantes.

*Conferente* - Trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrega e/ou saída de mercadorias em armazém.

*Contínuo* - Trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

*Controlador* - Trabalhador que controla as características de matérias-primas e de produtos ou seus componentes; verifica as condições de processo; compara umas e outras com as especificadas; procede aos respectivos registos e mantém em dia arquivos relativos ao sistema de garantia de qualidade; recolhe e prepara amostras para ensaios; procede à leitura de

cartas de controlo e respectiva análise e registo.

*Controlador de embalagem* - Trabalhador que controla o movimento dos produtos com destino ao armazém de produtos fabricados.

*Controlador qualificado de manutenção* - É o trabalhador que, na manutenção, procede à recolha e análise de dados para efeito de manutenção condicionada e de certificação de aparelhos de controlo de qualidade em linha, testa as eventuais fissuras em equipamento de elevação e transporte, regista os gastos de energia e de água, elabora e controla as actividades de lubrificação do equipamento fabril e os mapas de trabalho do pessoal da manutenção, preenche a abertura e fecho de folhas de obras e controla as existências de peças de reserva, bem como outras tarefas semelhantes no âmbito do departamento da manutenção.

*Controlador de segurança* - Trabalhador que observa as instalações, equipamentos e máquinas em termos de segurança das mesmas e dos trabalhadores, regista anomalias e colabora em tudo o necessário, dentro das suas funções, com a comissão de higiene e segurança e as direcções fabril e de pessoal.

*Desenhador* - Trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimento 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.

*Desenhador projectista* - 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, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Director de serviço* - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias definidas no organigrama da empresa.

*Electromecânico de manutenção industrial* - Trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica, de modo a garantir a continuidade operacional de uma unidade fabril. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta; ensaia os circuitos, máquinas ou aparelhagem nos regimes de funcionamento que forem determinados e procede à sua regu-

lação e afinação; instala máquinas eléctricas e respectivos circuitos e aparelhagem de alimentação, comando, medida, protecção e sinalização; determina as deficiências de instalação e de funcionamento, utilizando aparelhos de detecção e medida quando necessário; desmonta os componentes avariados, repara ou substitui as peças e fios deficientes e procede à sua montagem.

*Embalador* - Trabalhador que procede ao empacotamento manual ou mecânico de materiais fabricados ou ao seu acondicionamento, pesagem, etiquetagem e arrumação em estrados ou caixas.

*Encarregado de armazém* - Trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais e executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Encarregado-chefe* - Profissional que, de acordo com o organigrama da empresa, dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e outros profissionais dentro de um dado sector.

*Encarregado geral de manutenção* - Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

*Encarregado geral de produção* - Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

*Encarregado de oficina de electricidade* - Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais electricistas.

*Encarregado de oficina de serralharia* - Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

*Encarregado de produção* - Trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores de determinada tecnologia fabril e, cumulativamente, possui conhecimentos específicos de manutenção do equipamento ou ferramentas a seu cargo.

*Encarregado de sector* - Trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

*Enfermeiro do trabalho* - Trabalhador que colabora na realização de exames médicos, efectuando biometrias, determinando índices antropométricos, colhendo produtos orgânicos para análise, executando exames complementares, vacinações e rastreios; colabora com o médico do trabalho nas actividades de carácter preventivo e na vigilância das

condições de higiene; faz os primeiros socorros aos acidentados do trabalho, dá assistência nos casos de doença súbita; desempenha as tarefas técnico-administrativas próprias da função.

*Entregador de ferramentas, materiais ou produtos* - Trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

*Escriturário* - Trabalhador que executa tarefas administrativas cujas funções não correspondem a qualquer outra designação de entre os profissionais de escritório.

*Escriturário - secretário* - Trabalhador que, podendo executar tarefas de esteno-dactilógrafo, colabora directamente com entidades de categoria superior a chefes de serviço, libertando-as de trabalhos de escritório de carácter geral.

*Extrusador* - Trabalhador que opera em extrusadoras, efectuando revestimentos poliméricos através de todas as operações necessárias.

*Fogoeiro* - Trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966). Executa trabalhos de montagem, conservação e manutenção das caldeiras e equipamentos associados, diagnostica avarias e procede, quando possível, à sua solução e/ou reparação das mesmas. Regula e afina as caldeiras tendo em atenção as melhores condições de eficiência e segurança.

*Fresador mecânico* - Trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Lubrificador* - Trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Operador de ensaios de cabos telefónicos* - Trabalhador que, além das funções próprias do auxiliar de ensaios de cabos telefónicos, opera equipamentos de ensaio, procedendo à leitura e registo de valores de características eléctricas, bem como à preparação dos documentos de encaminhamento dos cabos ensaiados.

*Operador de ensaios eléctricos preliminares* - Trabalhador que, nas diferentes fases de fabrico de cabos telefónicos, verifica a continuidade e curtos-circuitos de condutores e quadras constituintes de cabos telefónicos, servindo-se de um ohmímetro. Executa as tarefas fundamentais do preparador-ensaiador de cabos telefónicos.

*Operador de equipamentos de cura* - Trabalhador que opera em tanques e estufas especiais de processos químicos através de um sistema de controlo de tempos e temperaturas.

*Operador de informática* - Trabalhador que abastece e opera com o computador, preparando-o para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido pelo programador; assegura a recolha dos resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias

verificadas na sua execução.

*Operador de máquinas de armar/blindar* - Trabalhador que opera máquinas de armar ou blindar para efeitos de protecção mecânica e/ou eléctrica.

*Operador de máquinas de bobinar* - Trabalhador que opera máquinas de medir e bobinar condutores eléctricos. Localiza e assinala defeitos de isolamento dos cabos, verifica e corrige etiquetas e preenche guias de ensaios.

*Operador de máquinas de cortar* - Trabalhador que opera máquinas de corte de rolos de papel, matérias plásticas, fitas de alumínio e similares.

*Operador de máquinas de ensaiar* - Trabalhador que opera máquinas de ensaios disruptivos de cabos e condutores eléctricos; consulta ordens de fabrico e selecciona os cabos ou condutores a ensaiar; alimenta a máquina com as bobinas, regula as tensões de ensaio; localiza, assinala e, eventualmente, repara defeitos de isolamento dos cabos e condutores; corta e separa comprimentos determinados de cabos e condutores.

*Operador de máquinas de pintar* - Trabalhador que opera máquinas que identificam fios isolados, apondo-lhes números, traços ou riscos coloridos. Carrega a máquina com condutores isolados, afina os tinteiros ou dispositivos de marcar, monta rodas de muda para obter os passos de marcação necessários e prepara as tintas.

*Operador de máquinas de torcer* - Trabalhador que opera máquinas de torcer fios metálicos, condutores simples ou grupos.

*Operador principal* - Trabalhador que, com máquinas ou tarefas atribuídas, orienta e coordena outros trabalhadores afins com vista à prossecução dos programas de produção, melhor utilização do equipamento e qualidade dos produtos.

*Operador de sistema* - De acordo com as instruções recebidas, controla e opera a consola do computador e equipamento periférico centralizado, abastecendo as máquinas com os materiais necessários à execução dos programas. Regista os trabalhos realizados e os incidentes de operação. Executa a planificação dos trabalhos a realizar e o controle e conservação dos suportes técnicos de informação.

*Operário não especializado* - Trabalhador que se ocupa da movimentação, cargas e descargas de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

*Pedreiro* - Trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pesador* - Trabalhador que procede à pesagem de produtos poliméricos, doseando quantidade através de especificações.

*Pintor* - Trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

*Planificador* - Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à elaboração de mapas de planeamento de fabrico, vigia prazos de entrega, quantidades

produzidas e stocks.

*Porteiro ou fiscal* - Trabalhador maior de 21 anos cuja missão consiste, principalmente, em vigiar e ou registar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

*Preparador-ensaiador de cabos telefónicos* - Trabalhador que, no laboratório de ensaios, prepara cabos telefónicos para a realização de ensaios eléctricos, tais como ensaios de rigidez dialéctrica, capacidade mútua, indução mútua e medição de resistência óhmica. Prepara as pontas dos cabos, retirando-lhes as bainhas de revestimento e separando os condutores por camadas, quadras e pares; impermeabiliza o papel de isolamento dos condutores dos troços desembainhados; liga as pontas dos condutores, por quadras ou pares, através de «garras» e lidadores, aos circuitos de ensaios segundo a sequência dos ensaios a realizar; transmite ao técnico de ensaios a conclusão das operações de ligação para cada um dos ensaios; verifica continuidades e identifica as quadras ou pares onde se registem curtos-circuitos, utilizando um ohmímetro; assinala na bainha dos cabos o sentido de rotação da cableagem, as variações de comprimento dos troços ensaiados e os eventuais curtos-circuitos detectados; fecha as extremidades dos cabos por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade.

*Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos* - Trabalhador electricista que, no laboratório de ensaios, prepara cabos e condutores isolados para a realização de diversos ensaios eléctricos, tais como: ensaios de rigidez dialéctrica, medição de resistência de isolamento, de resistência óhmica e de perdas dieléctricas. Consulta as guias de ensaio e transporta os condutores ou selecciona os cabos para ensaios; opera os transformadores de modo a obter as tensões requeridas pelos diversos tipos de ensaios; prepara as pontas dos condutores ou cabos e liga-as, por intermédio de «garras», aos circuitos de ensaios; modifica, com a colaboração dos técnicos de ensaio, os circuitos consoante a sequência dos ensaios a realizar; localiza e assinala os defeitos de isolamento que se verifiquem nos condutores; regista em fichas próprias os ensaios realizados diariamente; fecha as extremidades dos cabos por soldadura das bainhas metálicas ou por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade após a realização dos ensaios; verifica e corrige eventualmente as etiquetas que acompanhem os rolos ou bobinas; aplica os selos de garantia e procede à expedição dos condutores ou cabos ensaiados para o armazém.

*Processador de compostos poliméricos* - Trabalhador que opera máquinas de processamento de compostos poliméricos, efectuando as necessárias preparações e desempenhando tarefas na respectiva linha de produção.

*Programador-analista* - Trabalhador que, a partir dos cadernos de encargos e relatórios de concepção do sistema, em cuja preparação pode colaborar sob orientação superior, define dados, resultados e processamento que melhor corres-

pondam aos objectivos pretendidos, elaborando a documentação necessária à execução dos programas. Colabora com o pessoal encarregado da programação na documentação dos programas e, se necessário, executará programação.

*Programador de aplicação* - Estabelece os programas fonte que se destinam a instruir a acção do computador a partir dos documentos de análise, codificando-os na linguagem apropriada e elaborando os ordinogramas que forem necessários à codificação e à descrição do programa. Apresenta os resultados em suportes físicos ou técnicos e prepara, com a colaboração do pessoal encarregado da análise, a documentação necessária à compreensão e utilização do programa.

*Programador de produção* - Trabalhador que programa a carga das máquinas, tendo em atenção a melhor utilização das mesmas, cumprimento de prazos, planos gerais de produção e controlando o progresso do curso de fabrico.

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

*Rectificador de feiras* - Trabalhador especializado em rectificar e polir furos de feiras.

*Reparador de cabos* - Trabalhador que, conhecendo as diversas fases de fabrico, efectua a reparação de condutores e cabos.

*Serralheiro civil* - Constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras, utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

*Serralheiro mecânico* - Trabalhador que monta, desmonta, repara e afina máquinas ou conjuntos mecânicos ou constrói e repara conjuntos metálicos.

*Soldador* - Trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimentos e revestimentos metálicos, nomeadamente por electroarco ou oxi-acetileno.

*Técnico adjunto da direcção* - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível superior.

*Técnico administrativo principal* - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

*Técnico auxiliar (diplomado)* - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está revestido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

*Técnico de departamento* - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.



*Técnico de electrónica* - Trabalhador que verifica, repara e calibra no laboratório ou no local de aplicação os diversos equipamentos electrónicos.

*Técnico de ensaios eléctricos* - Trabalhador electricista que, sob a dependência de um profissional de engenharia, procede à realização de ensaios de rigidez dieléctrica e medição de características eléctricas de cabos isolados. Consulta e interpreta normas e cadernos de encargos referentes aos diversos tipos de cabos; mede, através de aparelhos eléctricos adequados, diversas grandezas e características; efectua os cálculos necessários à determinação da qualidade dos cabos, servindo-se de especificações técnicas e outros elementos; elabora relatórios, discriminando os ensaios efectuados e os resultados obtidos. Eventualmente, pode proceder à equilibragem de cabos telefónicos (regionais).

*Técnico estagiário (diplomado)* - Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado em fase de tirocínio durante o tempo máximo de 1 ano para o exercício de actividades administrativas, técnicas, técnico-comerciais ou outras.

*Técnico fabril principal* - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

*Técnico de serviço* - Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

*Técnico de qualidade* - Trabalhador que executa ensaios previstos no Sistema de Garantia de Qualidade, procede a cálculos e registos associados, interpreta normas e cadernos de encargos para avaliação da qualidade dos produtos, elabora relatórios e instruções de calibração e ensaios, procede a operações de calibração de equipamento e colabora na gestão do referido sistema.

*Telefonista* - Trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

*Trabalhador de armazém* - Trabalhador que nos armazéns procede à arrumação das matérias e produtos e seu aviamento.

*Trefilador* - Trabalhador especializado em operar máquinas de trefilar fios de cobre ou alumínio.

comportamento do trabalhador face às necessidades reais da empresa;

1.1.4- É um meio e método pedagógico prosseguidos pela informação directa das chefias dos trabalhadores;

1.1.5- É uma forma de fazer justiça relativa e de corrigir distorções decorrentes do sistema retributivo convencionado em vigor.

1.2- Utilidade da avaliação de desempenho:

1.2.1- Conhecer melhor os trabalhadores e o seu desempenho;

1.2.2- Ajudá-los a conhecerem-se e a valorizarem-se;

1.2.3- Orientá-los em função das suas capacidades e motivações;

1.2.4- Dar a conhecer à empresa as suas potencialidades humanas;

1.2.5- Manter o trabalhador informado do julgamento que sobre ele impende relativamente ao seu comportamento profissional.

1.3- Os objectivos General Cable Celcat:

1.3.1- Conhecer os seus recursos humanos e ajudá-los a serem melhores;

1.3.2- Enriquecer o «papel» das chefias na sua «função pessoal»;

1.3.3- Constituir um instrumento de gestão que vise premiar e sustentar o estímulo dos trabalhadores que, pelo seu comportamento e contributo para a melhoria da capacidade competitiva da empresa, mereçam e devam ser destacados;

1.3.4- Contribuir para a manutenção contínua do desempenho dos trabalhadores a um nível regular.

1.4- Sistema General Cable Celcat:

1.4.1- O sistema General Cable Celcat é um sistema de incentivos, tendo por base o desempenho profissional e a assiduidade;

1.4.2- Este sistema aplica-se à generalidade dos trabalhadores da General Cable Celcat, exceptuando-se os encarregados e categorias profissionais de nível superior.

2- Avaliação de desempenho:

2.1- A avaliação de desempenho será prosseguida por meio de uma ficha de notação com base em 14 elementos ou qualidades (ficha n.º 1).

2.1.1- Complementarmente, poderá ser emitida uma segunda ficha de notação para a avaliação global de cada trabalhador (ficha de avaliação n.º 2);

2.1.2- A avaliação ou notação do pessoal será feita anualmente, podendo ser, em anos alternados, utilizada a ficha por elementos (ficha n.º 1) e a ficha de notação ou de avaliação global (ficha n.º 2).

2.2- Cada um dos 14 elementos ou qualidades da ficha de notação admite 5 graus (pontuação directa).

2.2.1- Quer as qualidades quer os seus graus básicos conterão, na própria ficha, as respectivas definições.

2.3- As fichas de avaliação conterão a pontuação directa atribuída a cada grau (1 a 5).

2.3.1- A pontuação ponderada, ou seja, o peso relativo de

#### ANEXO IV

### Regulamento de avaliação de desempenho e prémios e incentivos

1- Introdução:

1.1- O que é a avaliação de desempenho:

1.1.1- É um processo de diagnóstico do efectivo potencial da empresa em termos de recursos humanos;

1.1.2- É uma filosofia de desenvolvimento dos recursos humanos;

1.1.3- É uma técnica de análise objectiva e de síntese do



cada qualidade na grelha, previamente definida no quadro de pontuação (directa e ponderada), será do conhecimento exclusivo da direcção de pessoal e da comissão de avaliação e recurso;

2.3.1.1- A ponderação, conforme a relevância das qualidades para os seus postos de trabalho, será diferenciada entre administrativos e fabris.

2.3.2- A pontuação ponderada, reflectindo a importância relativa a cada qualidade, será calculada por meio de factores de ponderação para os dois grandes grupos profissionais (fabris e administrativos), com excepção da qualidade «esforço físico despendido» - aplicável somente aos trabalhadores fabris - e da qualidade «capacidade oral e escrita» - aplicável somente aos trabalhadores administrativos;

2.3.3- A pontuação ponderada mínima obtenível é de 20 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 1; a pontuação ponderada máxima obtenível é de 100 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 5.

2.3.3.1- Aos trabalhadores que, no grau 5, tenham obtido pontuação igual ou superior a 93 pontos e que não tenham acesso a categoria superior à actual, poderá ser atribuído o nível 6 - Excelente, para os efeitos previstos neste regulamento, devendo a DP fundamentar à comissão de avaliação e recurso a atribuição ou não deste nível.

2.4- A ficha de notação global (ficha de avaliação n.º 2) servirá para avaliar cada trabalhador de forma global, apenas pelos respectivos níveis de qualificação, que são os seguintes:

- Nível 1 - Insatisfatório;
- Nível 2 - Pouco satisfatório;
- Nível 3 - Satisfatório;
- Nível 4 - Bom;
- Nível 5 - Muito bom;
- Nível 6 - Excelente.

2.4.1- Esta avaliação global será atribuída consensualmente pelos notadores de cada trabalhador.

2.5- Na ficha de notação por elementos ou qualidades (ficha de avaliação n.º 1), a pontuação final de cada trabalhador será igual à média das pontuações atribuídas pelos seus notadores, após aplicação dos factores de uniformização e dos respectivos factores de ponderação.

2.5.1- Os factores de uniformização serão determinados através das pontuações directas após determinação da média geral global e de cada sector ou grupo, conforme está definido no número 4.7 (procedimentos);

2.5.2- Após a avaliação final, os trabalhadores serão qualificados de acordo com intervalos delimitados entre a pontuação ponderada mínima e a máxima;

2.5.3- Os níveis de qualificação estão delimitados nos intervalos referidos no quadro I;

Quadro I

Intervalos de pontuação por níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Intervalos de pontuação	De 0 a 49,9	De 50 a 59,9	De 60 a 72,9	De 73 a 85,9	De 86 a 100	De 93 a 100 (*)

(\*) Nos termos definidos no número 2.3.3.1.

2.5.4- Relativamente às pontuações contidas no intervalo de 1 ponto na fronteira dos limites, a DP estudará com os respectivos notadores qual a pontuação final exacta a assumir em cada caso.

2.6- O nível de desempenho será definido, para cada trabalhador, em função da respectiva pontuação, à qual corresponde determinada afectação, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, conforme consta do quadro II.

Quadro II

Níveis de desempenho e sua afectação

Níveis de qualificação	Intervalos de pontuação	Níveis de desempenho	Percentagens do prémio de mérito
1 - Insatisfatório	De 0 a 49,9	D1	0
2 - Pouco satisfatório	De 50 a 59,9	D2	2
3 - Satisfatório	De 60 a 72,9	D3	4
4 - Bom	De 73 a 85,9	D4	6
5 - Muito Bom	De 86 a 100	D5	8
6 - Excelente	De 93 a 100 (*)	D6	10

(\*) Nos termos definidos no número 2.3.3.1.

3- Nível de assiduidade:

3.1- O nível de assiduidade será definido em função do número e do tipo de faltas registadas em cada trimestre, às quais corresponde determinada afectação no trimestre seguinte, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do ano seguinte, no caso do prémio de rendimento. Considera-se, neste último caso, a média da assiduidade anual com referência ao semestre.

Quadro III

Faltas por trimestre e sua afectação por níveis de assiduidade

Nível de assiduidade	Número de faltas justificadas	Afectação no prémio de mérito	Factor de afectação no prémio de rendimento
A5	Inferior ou igual a 3	0 %	1,00
A4	Superior a 3 e inferior ou igual a 4	2 %	0,90
A3	Superior a 4 e inferior ou igual a 6	4 %	0,80
A2	Superior a 6 e inferior ou igual a 7	6 %	0,70
A1	Superior a 7	8 % (10 %)	0,60

3.1.1- Os efeitos da afectação dos diferentes tipos de faltas são acumuláveis, atendendo-se às seguintes ponderações:

As faltas injustificadas têm uma ponderação de 2,5;

As faltas justificadas ao abrigo da alínea c) da cláusula 54.<sup>a</sup> têm uma ponderação de 1,5;

As faltas por doença que determinem internamento hospitalar ou consideradas de gravidade semelhante têm uma ponderação de 0,5.

3.1.2- Não serão consideradas para efeitos da determinação do nível de assiduidade as ausências ao serviço resultantes das seguintes situações:

As faltas justificadas ao abrigo das alíneas c) (nojo) e f) (doação gratuita de sangue);

Acidentes de trabalho, incluindo consultas com eles relacionadas, salvo se for provada a intenção dolosa ou negligência culposa do trabalhador;

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

Licença por interrupção de gravidez;

Licença parental, em qualquer das modalidades;

Licença por adopção;

Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

Falta para assistência a filho;

Falta para assistência a neto;

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

Dispensa para avaliação para adopção;

Dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação;

O tempo gasto pelos trabalhadores, no exercício de funções, enquanto membros da:

Comissão de segurança, higiene e saúde;

Comissão negociadora sindical do AE/General Cable Celcat.

3.1.3- Não resultará ainda prejuízo para os trabalhadores o efeito dos tempos despendidos em funções exercidas na qualidade de membros da CT e da CSE e ainda os tempos de presença em plenários, nos termos definidos no protocolo emergente;

3.1.4- Todas as faltas não referidas nos itens anteriores têm a ponderação 1.

4- Procedimentos:

4.1- Cada trabalhador será notado, no mínimo, pelos seus dois chefes imediatos.

4.1.1- As chefias poderão optar, se o entenderem como vantajoso, por uma avaliação/notação discutida e consensada entre eles, havendo, neste caso, lugar ao preenchimento de apenas uma ficha.

4.1.1.1- No caso de não haver consenso relativamente a uma qualidade, deverão assinar, no espaço próprio, a posição de cada um.

4.2- Quando um trabalhador depender apenas de um superior hierárquico, devem ser envidados esforços no sentido de

se obter uma segunda notação por responsáveis hierárquicos capazes de avaliar o profissional em causa.

4.3 - A notação final, após correcção dos desvios anormais, se existirem, será a média das diferentes avaliações.

4.3.1 - Estes desvios são muitas vezes originados por diversas situações, tais como:

Diferentes interpretações dos conceitos dos elementos qualificativos;

Diferente percepção das qualidades ou defeitos dos trabalhadores;

Diferente «equação pessoal» - também chamado «defeito de carácter»: avaliamos os outros pela nossa maneira de ser; será a nossa bitola (brandos ou severos, exigentes ou paternalistas, etc.). A «equação pessoal» será determinada pelo DP, através do método analítico-comparativo (4.7);

Defeitos de halo - tendência para generalizar todos os aspectos de uma pessoa com base em um só aspecto negativo ou positivo (exemplo: é mentiroso; isso é mau; logo, é mau em todos os aspectos);

Defeito lógico - considerar que certas qualidades ou defeitos das pessoas são inseparáveis (exemplo: o indivíduo não tem iniciativa nenhuma; logo, é desinteressado, negligente, lento, pouco inteligente, etc.);

Estereótipos ou tipos predeterminados - opiniões preconcebidas, comuns a certos tipos, profissões, etc. (exemplo: todos os cozinheiros são gordos; todos os indivíduos altos são teimosos);

Arquétipos - modelos ou protótipos. Constrói-se um protótipo e só esse vale para nós (exemplo: os indivíduos de maior valor são os de grande iniciativa; o resto é secundário, o resto é esquecido);

Defeito de tendência central - defesa natural, notação nos valores médios para se fugir a dificuldades; não compromisso, etc.

4.4- Após a avaliação de todos os trabalhadores de uma dada direcção, deve o respectivo director proceder a uma reunião com todos os notadores, com o objectivo de apreciar os critérios seguidos, avaliar das dificuldades, ponderar resultados, etc., e, eventualmente, recorrer a notações complementares.

4.4.1- Estas notações complementares poderão efectuar-se através dos seguintes métodos:

Classificação de 0 a 20;

Mudança de linguagem na definição dos conceitos;

Apreciação conjunta de trabalhadores de notação diferente;

Avaliação paralela (dois a dois trabalhadores).

4.5- Cada director, após o referido no número 4.4, enviará à DP, dentro do período estipulado, as respectivas fichas de notação;

4.6- Todos os notadores informarão os seus subordinados das avaliações que deles fazem relativamente a cada elemento ou qualidade, fundamentando, quer nas de sentido negativo, quer nas de sentido positivo, a sua posição, tendo sempre em vista uma correcta acção pedagógica, informativa, de

ajuda e motivadora.

4.6.1- Esta informação, em conjunto com a informação final do nível de qualificação do trabalhador, facilitará a este a decisão de recorrer ou não recorrer à comissão de avaliação e recurso.

4.7- Todas as avaliações serão apreciadas e, se for caso disso, uniformizadas pela DP, quer numa óptica de cada direcção em si mesma, quer numa óptica global da empresa, através da determinação de factores de uniformização, com vista a corrigir os efeitos da «equação pessoal», nos seguintes termos:

- a) Em relação a cada notador, retirar notações «extremas» com efeitos estatísticos;
- b) Considerar a média de cada notador;
- c) Cotejar a média dos notadores e determinar os desvios relevantes entre si;
- d) Determinar a média geral e a de cada sector ou grupo;
- e) Determinar os factores de correcção ou uniformização pela conjugação dos desvios das alíneas c) e d);
- f) Aplicar os factores de correcção (que tenderão para a média final geral) a todos os sectores ou grupos.

4.8- Os méritos finais atribuídos a cada trabalhador serão comunicados às respectivas hierarquias, que, por sua vez, as comunicarão a cada trabalhador.

#### 5- Reclamações:

5.1- Sempre que um trabalhador entenda, após recebida a informação final, dada pelas chefias, sobre a sua notação, que a mesma não está em conformidade com o seu entendimento, pode apresentar o seu caso à comissão de avaliação e de recurso, fundamentando devidamente as suas razões, através de documento próprio;

5.2- A DP, ou a comissão directamente, deverá responder ao trabalhador tão depressa quanto o estudo do caso o permita;

5.3- Da decisão da comissão não haverá recurso.

#### 6- Comissão de avaliação e de recurso:

6.1- Com o objectivo de assegurar uma visão mais abrangente e multifacetada de todo o sistema, bem como o de servir de instância de recurso, será constituída uma comissão de avaliação e de recurso;

6.2- Esta comissão será competente para:

- Atender recurso dos trabalhadores;
- Apoiar, no necessário, os notadores;
- Corrigir, com conhecimento dos respectivos notadores, os aspectos que careçam de tal procedimento;
- Propor à DP alterações que se julguem necessárias e consentâneas com o sistema nas seguintes fases:
  - Sistema em si mesmo;
  - Tratamento dos resultados;
  - Efeitos da avaliação e da determinação de méritos.

6.3- A comissão será paritária e terá a seguinte constituição:

- a) Três representantes da administração;
- b) Três representantes das estruturas sindicais, em princípio um elemento de cada um dos sindicatos maioritários.

6.3.1- Um dos representantes da administração será o presidente, o qual, em caso de empate, terá voto de qualidade, que fundamentará por escrito;

6.3.2- A direcção de pessoal coadjuvará esta comissão em todas as tarefas e decisões necessárias.

6.4- A comissão reunirá:

6.4.1- Por convocação da DP;

6.4.2- Por solicitação das partes outorgantes;

6.4.3- Por convocação do presidente, nomeadamente através de agenda, nos períodos de avaliação, tratamento de dados e aplicação de resultados;

6.4.4- Após o processo de avaliação, para apreciação de recurso interposto por trabalhadores.

#### 7- Informação aos trabalhadores:

7.1- Do sistema de avaliação será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

#### 8- Preparação dos notadores:

8.1- A DP procederá a sessões especiais de formação/informação, relativamente aos seguintes itens:

- Sistema de avaliação e de notação;
- Grelha de avaliação;
- O que é avaliar e/ou notar;
- Métodos para avaliar e/ou notar;
- Principais erros humanos dos notadores;
- Preenchimento das fichas de avaliação;
- Elementos qualitativos e sua ponderação;
- Interpretação dos conceitos;
- Como notar;
- Como relacionar notações;
- Para que serve ou pode servir um sistema de avaliação;
- Objectivo específico da General Cable Celcat.

8.1.1- Um mês antes do período de avaliação, os notadores serão submetidos a um treino, em conformidade, pela DP.

8.2- Orientações e recomendações serão ainda anexadas a este regulamento.

#### 9- Disposições finais e transitórias:

9.1- Em protocolo, acordado entre as organizações sindicais signatárias deste AE e a empresa, estão definidos um conjunto de anexos e formulários, a seguir referenciados, e que fazem parte integrante deste regulamento.

### ANEXOS:

- 1- Avaliação de desempenho/orientações aos notadores;
- 2- Objectivos/efeitos/vantagens da avaliação de desempenho (na óptica da DP);
- 3- Quadro de pontuação directa e ponderada (para não influenciar os notadores, estas pontuações são do exclusivo conhecimento da DP, das organizações sindicais e da comissão de avaliação e recurso);
- 4- Regras especiais para a avaliação de línguas estrangeiras.

#### Formulários:

- Ficha de avaliação n.º 1 - Pontuação directa;
- Ficha de avaliação n.º 2 - Avaliação global;

Ficha de avaliação n.º 3 - Resumo das notações da avaliação de desempenho;

Ficha de avaliação n.º 4 - Resumo das notações da avaliação de desempenho e assiduidade;

Formulário para reclamação/recurso para a comissão.

## ANEXO V

### **Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho**

1- A comissão terá a seguinte constituição:

1.1- Três representantes da entidade patronal:

Director fabril;

Director de pessoal;

Um chefe de departamento.

1.2- Três representantes dos trabalhadores.

1.3- Três assessores técnicos:

Médico do trabalho;

Técnico de segurança;

Técnico do serviço de incêndios.

1.3.1- O técnico do ambiente tomará parte nas reuniões com vista a uma assessoria mútua/recíproca.

1.4- O director fabril presidirá às reuniões e será nelas directamente assessorado pelo técnico de segurança;

1.5- O director de pessoal substituirá o director fabril nos seus impedimentos;

1.6- Qualquer dos representantes da entidade patronal poderá fazer-se substituir nas reuniões por pessoas competentes para o efeito;

Qualquer dos representantes dos trabalhadores poderá fazer-se substituir pelo elemento suplente.

1.7- Todos os representantes terão direito a voto e, em caso de empate, e se, pela natureza da matéria, tiverem de ser tomadas decisões, o presidente da comissão solicitará o parecer do respectivo assessor técnico, que, nestas circunstâncias, funcionará com voto de qualidade.

1.7.1- Se a matéria em questão requerer ou aconselhar a intervenção de um especialista, o presidente suspenderá a decisão até audição daquele e decidirá, com a comissão, quais os procedimentos a tomar no entretanto.

1.8- Todos os componentes da CSHST terão acesso, através da direcção de pessoal, e quando solicitada, à legislação aplicável e em vigor, bem como ao manual de SHS da empresa.

2- Nomeações:

2.1- Os representantes da entidade patronal, bem como os assessores técnicos, têm nomeação automática por inerência de funções, com excepção do chefe de departamento, que será indicado pelo director fabril, em colaboração com o director de pessoal;

2.2- Os representantes dos trabalhadores serão nomeados após eleição, nos termos previstos na legislação aplicável.

§ único. O mandato dos representantes dos trabalhadores é

o que estiver ou vier a ser regulado por lei.

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

2.3.1- O crédito de horas atrás referido não é cumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3- Atribuições:

3.1- Controlar a evolução das acções programadas (reparações, alterações, novo equipamento de segurança, formação, etc.), bem como introduzir as que se entendam como necessárias;

3.2- Controlar a actividade do técnico de segurança nas suas obrigações perante a comissão;

3.3- Prosseguir, quando aprovadas, as medidas propostas pelos assessores técnicos;

3.4- Garantir a execução das recomendações do médico do trabalho e da direcção de pessoal, quando as mesmas procedam de imposição legal;

3.5- Apoiar o médico do trabalho nas suas funções de médico do trabalho da empresa;

3.6 - Apreciar com rigor e decidir em conformidade em tudo que respeite a matérias-primas tóxicas, ruído, doenças profissionais, poluição e outros, de acordo com relatórios do médico do trabalho ou outras entidades;

3.7- Examinar o processo «acidentes» (número, tipo, local, circunstâncias, etc.) e tomar decisões conducentes à sua minimização ou desagravamento;

3.8- Efectuar, pelo menos uma vez por trimestre, inspecções ou auditorias de âmbito geral aos postos de trabalho, bem como todas as ocasionais que as circunstâncias justifiquem;

3.9- Apreciar os relatórios do técnico de segurança;

3.10- Requerer à direcção de pessoal as acções de formação e treino necessárias ao cumprimento da lei, do manual e das políticas da empresa;

3.11- Propor à administração, com parecer do médico do trabalho, quando necessário, todas as acções tendentes à efectivação de uma cabal gestão em matéria de segurança, higiene e saúde, nomeadamente sobre:

Políticas;

Instalações;

Equipamentos de produção (em termos ergonómicos e de segurança);

Equipamentos de protecção colectiva e individual;

Equipamentos de medida e controlo;

Informação e apoio aos trabalhadores;

Outras situações em conformidade com as exigências legais.

3.12- Informar e apoiar o técnico do ambiente no que se refere ao cumprimento das suas funções, bem como solicitar dele o apoio e informação necessários à comissão;

3.13- Providenciar, por meio de entidade competente, a actualização dos níveis sonoros e proceder em conformidade;

3.14- Garantir a existência de equipas de primeiros socorros devidamente actualizadas;

3.15- Ouvir ou conhecer, quando caso disso, as reclamações ou sugestões dos trabalhadores, dando, obrigatoriamente e sempre, uma resposta adequada (soluções, informações, o que e quando, falta de razão dos trabalhadores, etc.);

3.16- Garantir, através do técnico de segurança e das hierarquias, todos os direitos e deveres dos trabalhadores em geral em matérias de segurança.

4- Funcionamento:

4.1- A comissão reunirá, regularmente, uma vez por mês. Sempre que circunstâncias anormais o justifiquem, a comissão, a pedido fundamentado de qualquer dos seus elementos e/ou por convocação do seu presidente, poderá reunir extraordinariamente;

4.2- A agenda de trabalhos será preparada pelo presidente, coadjuvado pelo técnico de segurança;

4.3- De todas as reuniões será lavrada uma acta pelo presidente ou outrem por sua delegação, sendo a mesma distribuída a todos os componentes da CSHST e à administração, bem como a outros elementos que, pela natureza dos assuntos, devam dela tomar conhecimento, nomeadamente os chefes de departamento, que providenciarão o conhecimento dos seus subordinados, quando tal seja necessário ou aconselhável;

4.3.1- Cópia destas actas será afixada em locais próprios, para conhecimento dos trabalhadores.

4.4- Toda a documentação inerente às funções da comissão deve ser organizadamente arquivada, sob responsabilidade do seu presidente.

§ 1. Os tempos despendidos pelos representantes dos trabalhadores nesta comissão contam para o crédito previsto na lei.

§ 2. Sempre que o presidente ou a comissão o entenderem, outros elementos, pelo carácter das suas funções, conhecimentos técnicos, etc., poderão ser convidados a participar nas reuniões da CSHST.

5- Responsabilidades:

5.1- A comissão é responsável, no âmbito das suas atribuições, pelo cumprimento do que estiver ou vier a estar estabelecido no acordo da empresa e legalmente aplicável.

5.2- A comissão é ainda responsável perante a administração pelo cumprimento das obrigações que lhe são cometidas neste regulamento e no manual de SHST da empresa.

5.3- Nos termos legais, é ainda a comissão responsável pela prestação de todas as informações aos trabalhadores, nomeadamente as previstas na legislação aplicável, através da direcção de pessoal.

5.4- O médico do trabalho tem a competência para informar que lhe é cometida por lei.

5.5- Sempre que a comissão o entender, informações específicas podem ser prestadas por qualquer um dos seus componentes, devendo o mesmo ser indigitado para tal, por razões de ordem técnica e de competência.

ANEXO VI

Seguro de vida e de saúde

Seguro complementar de assistência social

(De acordo com a cláusula 84.ª do AE)

As coberturas dos seguros de saúde e vida são as seguintes:

Seguro de vida

Garantias	Capital base (Salário mensal)
Em caso de morte	6 meses
Invalidez total e permanente	6 meses
Morte em consequência de acidente	12 meses
Invalidez total e permanente em consequência de acidente	12 meses

Seguro de saúde

Garantia	Comparticipação (%)	Limite ano
Assistência médica hospitalar	90	9 000 €
Assistência médica ambulatória	80	1 100 €
Ortóteses oculares		
• Aros	80	63 €
• Lentes	80	136 €
• Lentes de contacto	80	136 €
Partos:		
• Cesariana	80	1 100 €
• Normal	80	550 €
• Interrupção involuntária da gravidez	80	275 €
Estomatologia	80	217 €

Esta informação será complementada com o «Manual do Seguro» a distribuir pela companhia de seguros.

Morelena, 13 de novembro de 2018.

Pela General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA:

Alexandre Miguel Dias da Silva, procurador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Luís Alberto Silva Santos, vice-presidente do SITESE na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de novembro de 2018, a fl. 75 do livro n.º 12, com o n.º 228/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



**Acordo de empresa entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Âmbito e área)**

1- O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA, e, de outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o local de trabalho.

2- A convenção aplica-se nos distritos de Lisboa, Santa-rém, Setúbal, Portalegre, Évora, Beja, Faro e Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores no sector de material eléctrico e electrónico.

3- O presente AE aplica-se a um universo de 233 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**(Vigência, denúncia e revisão)**

1- O presente AE considera-se para todos os efeitos em vigor a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2- As diferentes matérias deste AE têm a duração mínima ou inferior que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3- A denúncia e a revisão processar-se-ão nos termos da legislação em vigor.

4- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende actualizar.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**(Designação e categorias profissionais)**

1- A classificação dos trabalhadores, que deverá corresponder sempre à função a seu cargo, é da competência da entidade patronal.

2- Desta classificação pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal e, em caso de indeferimento, recorrer, por si ou por intermédio dos seus representantes legais, para os órgãos oficiais competentes.

3- É vedado à entidade patronal atribuir designações diferentes das previstas neste AE.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional um trabalho deste género quando não ocorra por período superior a 50 horas por ano e por

trabalhador.

6- O trabalho ocasional poderá verificar-se desde que:

a) Não tenha carácter permanente;

b) Não seja alterada substancialmente a posição do trabalhador;

c) Prioritariamente, sejam afectados os trabalhadores mais disponíveis;

d) O trabalhador disponha de qualificação e condições físicas para o desempenho da tarefa.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**(Condições de admissão)**

1- Não é permitido à empresa fixar a idade máxima de admissão.

2- As habilitações escolares mínimas exigidas para a admissão em qualquer categoria profissional serão as definidas por este AE (anexo II).

3- Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão, nos termos da lei, a idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas.

4- É de 18 anos a idade mínima de admissão na profissão de telefonista e de trabalhadores indiferenciados.

5- Poderão ser admitidos trabalhadores não possuindo as habilitações literárias mínimas exigidas para a categoria profissional a que se propõem desde que comprovem por documento idóneo já a ter exercido.

6- Os trabalhadores admitidos nas circunstâncias do número anterior não poderão ter tratamento menos favorável nem ser colocados em grupo diferente na tabela de remunerações em relação àqueles que, no desempenho de funções idênticas, estejam ao serviço na General Cable Celcat.

7- A empresa dará prioridade na admissão de trabalhadores deficientes físicos que possam desempenhar as funções dos postos de trabalho a preencher, devendo a administração participar previamente às ERCT (Estruturas de Representação Colectiva de Trabalhadores) as vagas existentes.

8- Quando qualquer trabalhador transitar da empresa para outra, e vice-versa, da qual aquela seja associada, deverá contar-se, apenas para efeitos de antiguidade, a data de admissão na primeira, salvo acordo em contrário.

9- O estabelecido no número anterior aplica-se também ao caso de transferência de trabalhadores entre empresas que tenham administradores ou sócios gerentes comuns, desde que aquelas sejam efectuadas a pedido destes e no âmbito da empresa.

10- No acto de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um documento escrito, do qual deve constar: a data da admissão, a classificação profissional, a remuneração, o local de trabalho, além de outras eventuais condições particulares. Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**(Condições preferenciais)**

Em todos os preenchimentos de vagas nos quadros da empresa serão preferidos os candidatos que sejam trabalhadores da General Cable Celcat, e, entre estes, os de menor

retribuição, os mais antigos ou os de mais idade, sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com outros candidatos no tocante às provas prestadas.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**(Exame médico)**

Antes da efectivação da admissão, os trabalhadores devem ser submetidos a exame médico pelo serviço de medicina do trabalho da empresa, a fim de se averiguar se possuem saúde e robustez para ocuparem o lugar pretendido e, em caso contrário, ficará registado, para possíveis admissões, quais as profissões que poderiam desempenhar.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**(Período experimental)**

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 180 dias para os trabalhadores que exerçam funções de direcção, quadros superiores, para os que exerçam cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

b) 60 dias para os restantes trabalhadores.

2- Durante os períodos indicados no número anterior, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

3- O período experimental conta-se para efeito de antiguidade.

4- O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo a empresa proceder a admissões com dispensa total ou parcial da sua utilização.

5- Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a empresa tem de comunicar o facto ao sindicato respectivo. Esta comunicação será feita num mapa de quotização do mês seguinte ao da admissão e nele serão referidos os seguintes elementos: nome, morada, organismo sindical a que pertence ou pertencia e o seu correspondente número de associado.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**(Aprendizagem - Princípios gerais)**

1- A categoria de aprendiz será apenas permitida nas profissões que expressamente a prevejam (anexo II).

2- Sempre que possível, a empresa deverá promover, isoladamente ou em comum, a criação e funcionamento de centros de aprendizagem.

3- Quando não funcionem centros de aprendizagem, deverá a empresa designar um ou mais profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a preparação profissional dos aprendizes e a conduta no local de trabalho, focando particularmente os problemas de segurança e prevenção.

4- A empresa dará conhecimento aos sindicatos interessados dos programas de aprendizagem e dos profissionais incumbidos de orientar e acompanhar a aprendizagem.

5- Não haverá mais de 20 % de aprendizes em relação ao

número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**(Deveres em relação aos aprendizes e exames médicos periódicos)**

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

2- A empresa deve proporcionar aos aprendizes condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, psíquico, intelectual e moral.

3- A empresa deve exercer sobre os aprendizes uma constante acção de formação profissional, bem como colaborar nas iniciativas que, no mesmo sentido, o Estado desenvolva através dos serviços próprios ou em conjugação com outras empresas.

4- Os exames médicos aos aprendizes serão repetidos semestralmente, de acordo com a orientação que for definida pelos serviços competentes do respectivo ministério, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento normal.

5- Os resultados dos exames referidos do número anterior serão registados no processo individual do trabalhador com base nos elementos fornecidos pelo serviço de medicina do trabalho.

6- A empresa procederá em conformidade com a legislação vigente aplicável no que se refere à formação e à segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**(Acesso e carreira profissional)**

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a escalão superior da mesma profissão ou a mudança para outra profissão de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2- As carreiras profissionais obedecerão ao indicado no anexo II. Sem prejuízo do fixado neste anexo, sempre que a empresa tenha necessidade de promover quaisquer trabalhadores, observará as seguintes preferências:

a) Aptidão e competência, que se comprovará pelos serviços prestados;

b) Zelo profissional;

c) Melhores habilitações profissionais, incluindo cursos de aperfeiçoamento e formação de organismos outorgantes;

d) Antiguidade;

e) Maiores habilitações literárias.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**

**(Antiguidade e certificado de aprendizagem)**

1- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão e especialidades afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para os efeitos previstos na cláusula 10.<sup>a</sup>, desde que seja certificado nos termos do número seguinte.

2- Quando cessar o contrato de trabalho com o aprendiz, ser-lhe-á sempre passado um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, com indicação da profissão ou especialidade em que se verificou, comprovado pelo respectivo sindicato ou órgãos oficiais competentes.

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**

**(Admissão para efeitos de substituição)**

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente pelo período de ausência da pessoa substituída e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, em documento escrito.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço por mais 15 dias após a data da apresentação daquele que substituir, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e retribuição e devendo ser o facto comunicado ao sindicato respectivo.

3- O trabalhador substituto não poderá ter categoria profissional inferior à do substituído, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se confirmar a admissão definitiva daquele, nos termos do número 2 desta cláusula.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**

**(Contratos a termo)**

1- A empresa deverá preencher os quadros de trabalho preferencial, sempre que as condições técnico-económicas o permitam, com pessoal permanente.

2- No entanto, a empresa poderá, nos termos da lei e do AE, admitir trabalhadores por meio da celebração de contratos de trabalho a termo, devendo, para o efeito, comunicar o seu teor à comissão de trabalhadores e às estruturas sindicais existentes na empresa, a admissão de trabalhadores neste regime no prazo de cinco dias úteis.

3- Só podem ser celebrados contratos de trabalho a termo, nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço;
- b) Acréscimo temporário ou excepcional da actividade da empresa;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- d) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração;
- e) Outros casos permitidos pela lei.

4- É vedada a celebração de contratos a termo para o preenchimento de postos de trabalho permanentes sem prejuízo do disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>

5- Dentro da mesma profissão, a empresa deverá contratar, prioritariamente, para o quadro permanente os trabalhadores com contrato a termo.

6- O contrato de trabalho a termo, quando sujeito a renovação, esta não poderá efectuar-se para além de duas vezes e a duração do contrato terá por limite, em tal situação, três anos consecutivos, contando-se a antiguidade desde a data do início do primeiro contrato.

7- No caso da empresa não pretender renovar o contrato a termo, deverá comunicá-lo ao trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de quinze dias em relação ao termo do contrato.

8- Os contratos de trabalho a termo estão sujeitos a forma escrita e devem ser assinados por ambas as partes e conter obrigatoriamente as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e horário de trabalho;
- d) Prazo estipulado com indicação do motivo justificativo da respectiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
- e) Data da celebração.

9- Os trabalhadores com contrato a termo terão, na parte aplicável, as mesmas regalias sociais e pecuniárias dos trabalhadores efectivos.

10- A inobservância do disposto nos números 3, 6, 7 e 8 desta cláusula, transforma o contrato a termo em contrato sem termo.

11- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.

12- Cabe à empresa o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, tendo em atenção a legislação imperativa aplicável.

13- A caducidade do contrato confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente à remuneração de base mais anuidades por cada mês completo de duração, não podendo ser inferior a um mês, como segue:

- a) três dias até seis meses de contrato;
- b) dois dias se o contrato for superior a seis meses.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**

**(Relações nominais e quadros de pessoal)**

1- A General Cable Celcat obriga-se a remeter, nos prazos legais, aos sindicatos representativos dos trabalhadores e à competente entidade oficial (IDICT) uma relação nominal dos trabalhadores ao serviço, da qual constem os seguintes elementos individuais: nome; números de sócio do sindicato e da Segurança Social; número de trabalhador da General Cable Celcat; data de nascimento; data de admissão na empresa; vencimento mensal; data da última promoção; habilitações escolares.

2- Após envio, a empresa afixará, durante 15 dias, nos locais habituais e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número 1 desta cláusula, podendo qualquer trabalhador comunicar ao seu sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou à Segurança Social quaisquer irregularidades detectadas.

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres das partes**

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### (Deveres da entidade patronal)

1- A entidade patronal é obrigada a:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;

b) Aplicar aos trabalhadores os direitos previstos na legislação em vigor relativamente ao nascimento de filho, assistência e outras situações correlacionadas com a parentalidade;

c) Passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado não pode conter outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

d) Acatar as deliberações das comissões que porventura vierem a ser instituídas por via legal, nas matérias da sua competência;

e) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que tenha de lhe ser feita alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;

f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, ministrando-lhes formação profissional;

g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

h) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores e as destes entre si se processem num clima de mútua confiança;

i) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicitar;

j) Dispensar os trabalhadores membros das comissões internas, representantes sindicais ou dirigentes de quaisquer outros organismos de defesa dos interesses dos trabalhadores, legalmente reconhecidos, para o exercício das suas funções, quando indispensável;

l) Garantir o direito ao trabalho remunerado aos trabalhadores em regime de férias, concedidas pelo cumprimento do serviço militar obrigatório quando para tal autorizados, desde que não tenha sido preenchido o lugar nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup> e não haja ocupação a dar aos mesmos;

m) Enviar aos sindicatos os produtos das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respectivos mapas de quotizações, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam;

n) Prestar à estrutura sindical existente, quando pedidos por escrito, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;

o) Indemnizar o profissional dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos deste AE e da lei geral aplicável.

2-:

a) É vedado à entidade patronal mudar qualquer trabalhador para serviços não compatíveis com os da sua profissão e possibilidades físicas nem que modifiquem substancialmente a sua posição, salvo com acordo prévio do trabalhador e dos delegados sindicais, com excepção da prestação de trabalho

ocasional, tal como este se encontra definido nos termos da cláusula 3.<sup>a</sup>;

b) No caso de o trabalhador prestar serviço nos termos da alínea anterior, deverá receber a diferença de remuneração correspondente ao lugar durante o período de desempenho das respectivas funções;

c) O trabalhador terá direito, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.<sup>a</sup> e 21.<sup>a</sup>, à nova categoria e retribuição, desde que aquela não esteja incluída numa carreira de acesso automático e logo que, no desempenho das novas funções, complete 60 dias seguidos ou 90 interpolados, em períodos mínimos de 3 dias seguidos de laboração, no prazo de 1 ano a contar da primeira transferência;

d) Os trabalhadores que utilizem o transporte de pessoal da empresa estão isentos de qualquer pagamento.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### (Obrigações dos trabalhadores)

Os trabalhadores são obrigados a:

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

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

c) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus subordinados;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

e) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas da mesma categoria profissional que se encontrem em gozo de férias anuais ou ausentes temporariamente por período de tempo que não exceda 30 dias;

f) Dar estrito cumprimento ao presente acordo e acatar as determinações das comissões legais, em matéria da sua competência;

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

h) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;

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

j) Manter permanentemente actualizados os conhecimentos necessários ao exercício da sua profissão, desde que a empresa lhes faculte os meios necessários;

l) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa nem divulgar quaisquer informações referentes à sua organização, tecnologia ou outras que ponham em risco o interesse colectivo dos trabalhadores ou da empresa;

m) Obedecer em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções se mostrarem contrárias aos direitos e garantias dos trabalhadores;

n) Defender, em todas as circunstâncias, os legítimos interesses colectivos dos trabalhadores da empresa.

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### (Garantias dos trabalhadores)

1- É vedado à entidade patronal:



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

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue de forma a afectar os legítimos direitos de outros trabalhadores;

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, por forma directa ou indirecta;

d) Baixar a categoria a qualquer trabalhador;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos ou garantias adquiridos;

f) Opor-se, por qualquer forma, ao exercício da actividade das comissões previstas neste AE ou outras legalmente obrigatórias;

g) Exigir de qualquer trabalhador a prática de actos que violem os seus princípios deontológicos, assim como obstar à divulgação de actos lesivos dos interesses colectivos dos trabalhadores;

h) Opor-se ao exercício do controle de gestão das actividades da empresa realizado por intermédio da comissão de trabalhadores, nos termos em que o vinha praticando, devendo facultar todos os elementos necessários para a boa efectivação de tal controlo.

A sua regulamentação específica dependerá de regulamento a acordar entre as partes ou, na sua falta, de legislação própria.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção ao disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na cláusula 69.<sup>a</sup> deste AE.

3- Constitui violação das leis de trabalho, e como, tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho - Definições)

###### I. Definições

1- O período de trabalho semanal é de 40 horas (quarenta horas), de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira, excepto nos casos em que vigorar o regime de laboração contínua de seis dias de laboração semanal previsto na cláusula 22.<sup>a</sup>

2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso para refeição de duração de trinta minutos.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a prestação de trabalho dos trabalhadores fabris em regime de turnos, no turno de madrugada, em que, por acordo entre a empresa e os sindicatos representativos dos trabalhadores, nos termos previstos no número 2 do artigo 213.º do Código do Trabalho, é excluído, desde 7 de maio de 2018, o intervalo de descanso, sendo o horário deste turno das 0h30 às 7h30.

###### II. Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a fixação do início e

do termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com o disposto na legislação vigente, nomeadamente no que se refere à consulta às ERCT.

### III. Modalidades de horário de trabalho

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário flexível - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são flexíveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios (não aplicável ao regime de turnos rotativos);

c) Horários de turnos rotativos - Sucessão programada de trabalho para o conjunto de trabalhadores que assegurem um dado posto de trabalho e do qual constem as escalas de turnos de cada trabalhador, ao longo do seu período de vigência.

### IV. Trabalho por turnos rotativos

1- Poderá ser organizado trabalho por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2- Os turnos rotativos poderão ser organizados da seguinte forma:

a) Turnos com folgas fixas - Laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos e a interrupção nos dias de descanso semanal;

b) Turnos com folgas rotativas - Laboração do posto de trabalho assegurada pelos trabalhadores afectos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

### V. Horários de trabalho em vigor

No quadro das negociações efectuadas no ano de 2018 para revisão deste AE foi acordado entre os sindicatos representativos dos trabalhadores e a empresa, considerando as alterações estruturais introduzidas nos horários de trabalho de algumas categorias profissionais, consagrar expressamente neste AE os horários de trabalho dessas categorias profissionais, que vigorarão em consequência do acordo alcançado, sem prejuízo do previsto no ponto II.2 desta cláusula. Assim, os horários de trabalho a seguir indicados vigorarão na empresa nos seguintes termos:

– Horário de turno geral:

a) de segunda-feira a quinta-feira, das 9h00 às 17h30, com um intervalo de trinta minutos para refeição;

b) à sexta-feira das 7h30 às 16h00, com um intervalo de trinta minutos para refeição. Sempre que o trabalhador não efectue as 8 horas de trabalho diárias, deverá o mesmo proceder à compensação do tempo necessário, assegurando assim as 40 horas semanais. A compensação poderá ser feita em fracções (nunca inferiores a trinta minutos e nunca superiores a uma hora e trinta minutos) num período mensal.

– Horário de turnos rotativos em vigor a partir de 7 de



maio de 2018, inclusive:

Horário de dois turnos rotativos:

De segunda-feira a sexta-feira, das 7h30 às 16h00, com um intervalo de trinta minutos para refeição, e das 16h00 às 0h30, com um intervalo de trinta minutos para refeição.

Horário de três turnos rotativos:

1.º turno: de segunda-feira a sexta-feira, das 0h30 às 7h30, sem intervalo de refeição conforme definido no número 3 da cláusula 18.<sup>a</sup>

2.º turno: de segunda-feira a sexta-feira, das 7h30 às 16h00, com um intervalo de trinta minutos para refeição.

3.º turno: de segunda-feira a sexta-feira, das 16h00 às 0h30, com um intervalo de trinta minutos para refeição.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas condições do número seguinte.

3- A prestação de trabalho suplementar só será permitida:

a) Nos casos de força maior e sempre que haja necessidade de executar reparações vitais e inadiáveis em equipamento fabril, de modo a permitir o bom prosseguimento da laboração da empresa;

b) Para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios sem que se justifique a admissão de novo trabalhador. Neste caso, será de 200 horas o limite máximo anual;

c) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária, passada ou iminente, susceptível de originar consequências graves.

4- Salvo casos excepcionais, deverá ser afixado nos locais próprios, antes do início e por um período não inferior a 24 horas, o documento do pedido de horas suplementares.

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

6- Caso o trabalhador não possa prestar trabalho suplementar, deverá, quando notificado para a sua realização, informar, no prazo de 24 horas, o respectivo superior hierárquico desse facto; se o trabalho suplementar já se vier realizando, o trabalhador deverá fazer aquele aviso com uma antecedência mínima de 24 horas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

1- Os trabalhadores que venham a estar isentos do horário de trabalho nos termos legais têm direito a remuneração especial.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a remuneração especial prevista no número anterior nunca será inferior à remuneração correspondente a 1 hora de trabalho suplementar por dia.

3- Podem renunciar à remuneração especial prevista no número anterior todos os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos rotativos.

2- Entende-se trabalho por turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diversas partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, com isto determinando alterações constantes e regulares do ritmo de vida dos trabalhadores a ele adstritos.

3- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites normais de trabalho estabelecidos neste acordo.

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

5- A escala de turnos rotativos é fixada sempre que houver alterações no horário de trabalho, fazendo parte integrante deste em livro próprio. As alterações eventuais serão sempre feitas de acordo com os trabalhadores, com a maior antecedência possível, não podendo o trabalhador, por duas semanas seguidas, repetir o turno da noite ou da madrugada, salvo a seu pedido ou com a sua concordância.

6- Pertence ao regime de turnos rotativos todo o trabalhador que se encontre nas condições do previsto no número 2 desta cláusula.

7- Deixarão de pertencer ao regime de turnos rotativos todos os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Os que o solicitem por escrito, desde que aceite pela entidade patronal;

b) Os que, por motivo de saúde, por meio de prescrição médica, não possam trabalhar nesse regime, sempre que a limitação seja definitiva e a doença não seja, de modo nenhum, atribuível ao trabalho a turnos;

c) Os que com baixa médica por doença não imputável ao trabalho a turnos e os que, devidamente notificados pela entidade patronal, por razões de quebras de produção ou outras que impliquem impedimentos prolongados na laboração, tenham de passar ao regime de horário geral.

8- O trabalhador que deixar de pertencer ao regime de turnos não perde o direito ao respectivo subsídio, desde que a mudança se deva a doença ou agravamento de doença atribuíveis ao trabalho por turnos.

9- O trabalhador em regime de turnos que haja mudado para o regime geral não pode ter retribuição inferior à remuneração normal mensal até aí auferida, acrescida do subsídio de turno, sendo este absorvido nas duas subsequentes revisões das tabelas salariais, em parcelas nunca excedentes a 50 % do valor do subsídio, até à sua absorção total, sempre que tal mudança se verifique nos casos seguintes:

a) Seja devida a razões de produção e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos de efectivo trabalho a turnos;

b) Seja efectuada nos termos das alíneas b) e c) do número 7 desta cláusula e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos seguidos ou 10 interpolados de efectivo trabalho por turnos.

10-:

a) Os trabalhadores em regime de horário geral só poderão ingressar no regime de turnos desde que dêem o seu acordo e sejam avisados com uma antecedência mínima de 30 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado;

b) Os trabalhadores a prestar trabalho diurno, mas que, por força do disposto no número 9, estejam a receber subsídio de turnos, considerar-se-ão disponíveis para o trabalho de turnos, desde que avisados com a antecedência mínima de 5 dias, a não ser que prazo inferior seja acordado com o trabalhador;

c) Aos trabalhadores não abrangidos pela alínea b) que tenham sido admitidos para trabalho por turnos e se encontrem em regime de horário geral, sendo novamente solicitados para o trabalho em regime de turnos, aplica-se o disposto na alínea a).

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Regime de laboração contínua)

1- Entende-se por regime de laboração contínua a prestação do trabalho num período consecutivo de seis dias, incluindo sábados, domingos e feriados intercalares, seguidos de dois dias de descanso, e tendo como referência o horário normal de quarenta horas semanais.

2- O trabalho prestado em dias de feriado por trabalhadores pertencentes ao regime de laboração contínua, para além do pagamento a 150 %, confere aos mesmos o direito de acrescer às férias tantos dias quantos os feriados em que trabalhou, não havendo lugar a retribuição especial.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Retribuições mínimas)

1- As remunerações base certas mínimas devidas aos trabalhadores abrangidos por este acordo são as constantes do anexo I, como segue:

a) trabalhadores técnicos e administrativos - Tabela B;

b) restantes trabalhadores - Tabela A.

2- Entende-se por retribuição a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente como contrapartida da prestação de trabalho.

3- Entende-se por remuneração normal mensal a resultante da adição da remuneração base mensal com a remuneração por antiguidade - anuidades - prevista na cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Tempo e forma de pagamento)

1- O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período de trabalho.

2- No acto de pagamento, a empresa entregará ao trabalhador um talão ou cópia do recibo, que este obrigatoriamente

assinará, preenchido de forma indelével, e de que constem: o nome completo do trabalhador, profissão, categoria ou classe, número de beneficiário da Segurança Social, o período de trabalho a que respeite o pagamento, discriminação das importâncias pelas rubricas a que respeitem, descontos legais efectuados e montante líquido pago.

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

4- Sem prejuízo dos direitos adquiridos, são proibidas quaisquer regalias não previstas neste acordo, quando atribuídas a funções determinadas e não a uma generalidade de trabalhadores, nomeadamente subsídios de rendas de casa, gasolina e carros da empresa para serviço próprio.

5- Para todos os efeitos, excepto no que se refere à compensação por prestação de trabalho no regime de laboração contínua, regulada na cláusula 28.<sup>a</sup>, o salário hora é calculado com base na seguinte fórmula:

$$SH = \frac{12 \times (\text{Remuneração normal mensal} + \text{subsídio de turno})}{52 \times \text{horas semanais de trabalho normal}}$$

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Retribuição e descanso do trabalho suplementar)

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

a) 50 %, se o trabalho for prestado de segunda-feira a sexta-feira;

b) 69 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal complementar;

c) 75 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado;

d) 87,5 %, se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório ou em dia feriado, no tempo que ultrapassar o equivalente ao período normal de um dia de trabalho.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, a empresa é obrigada ao pagamento da refeição, independentemente do acréscimo de retribuição relativo ao trabalho nocturno a que se refere o número 2 da cláusula 26.<sup>a</sup>

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar um dia com remuneração em um dos três dias seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho nocturno)

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- As horas de trabalho nocturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, calculado nos termos da cláusula 24.<sup>a</sup>, número 5.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

(Subsídio de turno)

1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da remuneração normal mensal.

2- Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho nocturno.

3- O subsídio de turno, tendo como base de incidência a remuneração base e anuidades, é pago no subsídio de Natal.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Compensação por laboração contínua)

1- Os trabalhadores afectos ao Regime de Laboração Contínua (RLC) que, de harmonia com as necessidades da empresa, derem o seu acordo, terão direito a uma compensação mensal no valor de 30 % do respectivo salário base, arredondado à meia centena superior.

2- A compensação engloba a retribuição do trabalho aos domingos incluídos no próprio regime de laboração contínua e a média anualizada das horas que excedem o horário normal de quarenta horas semanais por força do próprio RLC.

3- Esta compensação é cumulável com o subsídio de turno e o complemento de trabalho nocturno, definidos respectivamente nas cláusulas 27.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup>

4- Os trabalhadores perdem o direito à referida compensação quando, por razões de falta de trabalho (produção) ou impedimento por parte dos trabalhadores, não prestarem qualquer serviço no RLC por um período superior a quatro semanas.

4.1- Não se consideram impedimentos do trabalhador as ausências motivadas por:

a) Férias anuais;

b) Acidente de trabalho;

c) Doença profissional provocada por trabalho sob o Regime de Laboração Contínua.

4.2- Nos meses de início ou reinício do trabalho neste regime, bem como nos meses em que cessou o trabalho no RLC, os trabalhadores terão direito ao recebimento desta compensação em termos proporcionais.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à remuneração normal mensal.

2- Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de dezembro.

3- Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha terminado, o subsídio será pago segundo o esquema de proporcionalidade definido no número anterior.

4- Os trabalhadores a prestarem serviço militar obrigatório têm direito ao subsídio por inteiro.

5- Aos trabalhadores que no decurso do ano civil estiverem ou tenham estado com o contrato suspenso por doença,

em período único ou não, não se aplica o disposto no número 1 desta cláusula, devendo a empresa completar-lhes o valor por aqueles recebido da instituição de previdência, independentemente do pagamento dos duodécimos respeitantes aos meses de trabalho efectivamente prestados, até ao limite do montante da sua remuneração líquida mensal.

6- Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela Previdência, se o trabalhador o desejar.

7- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

(Subsídio de férias)

1- Até 8 dias antes do início das férias, a empresa obriga-se a pagar aos trabalhadores, além da retribuição normal, um subsídio igual à retribuição do período de férias.

2- No caso de férias interpoladas, o subsídio será pago por inteiro antes do início do primeiro período de férias com duração de, pelo menos, um terço do período normal.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início do período mais longo das férias.

4- O subsídio de férias vence-se na mesma data e exactamente nas mesmas condições que as férias.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

(Remuneração por antiguidade - Anuidades)

1- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de uma anuidade por cada ano de serviço na empresa, até ao limite correspondente a 30 anos de serviço.

2- O montante de cada anuidade é o equivalente a 0,5 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.<sup>a</sup> (escalão J), com excepção das vencidas nos 20.<sup>o</sup> e 25.<sup>o</sup> anos de antiguidade, em que a referida percentagem será de 1 %.

3- As anuidades vencer-se-ão no dia 1 de abril de cada ano para os trabalhadores admitidos entre 1 de abril e 30 de setembro e no dia 1 de outubro, para os admitidos entre 1 de outubro e 31 de março. A primeira anuidade vencer-se-á entre o 66.<sup>o</sup> e o 72.<sup>o</sup> meses após a data de admissão, consoante a maior proximidade à data de vencimento atrás referida.

4- Não contam como tempo de serviço para os efeitos desta cláusula:

a) As baixas fraudulentas e quaisquer outras faltas injustificadas além de 3 dias;

b) A licença sem vencimento;

c) A suspensão-sanção que não seja motivada por faltas injustificadas;

d) O tempo para estudo e para preparação de exames a que têm direito os trabalhadores-estudantes, para além de 75 % do respectivo crédito.

No caso das alíneas b), c) e d), o desconto na antiguidade é contado em singelo, isto é, pelo tempo de duração de cada uma das situações aí previstas.

No caso da alínea a), o desconto na antiguidade é feito da

seguinte forma:

- De 4 a 10 dias de faltas, descontam-se 30 dias;
- Mais de 10 dias de faltas, descontam-se 60 dias.

5- O desconto na antiguidade, nos termos do número anterior e computado ao longo de cada ano civil, produz efeitos uma única vez e aquando do vencimento da anuidade seguinte ao da ocorrência de alguma das situações aí previstas.

6- A data do efectivo vencimento da anuidade, quando, pelos descontos na antiguidade nos termos dos números anteriores, ela se venceria de 1 a 15 dias de um mês, será o dia 1 do mesmo mês e será no dia 1 do mês seguinte nos restantes casos.

7- Os trabalhadores com contrato a tempo parcial recebem as anuidades em montante proporcional.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Abono para faltas)

Os trabalhadores cujas funções predominantes sejam de recebimentos ou de pagamentos, assim como os responsáveis pelos pagamentos das remunerações, têm direito a um abono, para faltas, igual a 3 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.<sup>a</sup> (escalão J) constante do anexo I.

## CAPÍTULO VI

### Transferências e deslocações

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Transferência do local de trabalho - Noções)

1- Local habitual de trabalho é o estabelecimento ou complexo fabril em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que o trabalhador está administrativamente ligado, nos casos em que o seu local não seja fixo.

2- Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer alteração do contrato individual de trabalho tendente a modificar, com carácter definitivo, o local habitual de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Transferência colectiva do local de trabalho por mudança total ou parcial do estabelecimento)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para novo local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador prestar serviço e desde que este dê o seu acordo por escrito.

2- A empresa suportará sempre as despesas directamente impostas e/ou resultantes da transferência, as quais serão processadas em recibo separado.

3- O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização estabelecida no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

4- Por prejuízos sérios entende-se aqueles que são susceptíveis de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens gra-

ves em bens de carácter patrimonial ou não.

5- A faculdade de rescisão referida no número 3 mantém-se durante os 6 meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula.

6- As despesas directamente impostas e/ou resultantes da transferência referida nesta cláusula devem ter o acordo das ERCT e constar do documento escrito mencionado no número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Transferências individuais de local de trabalho)

1- Considera-se transferência individual de local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento da entidade patronal, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores.

2- A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, só pode vir a ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes, de onde constem os termos e condições de transferência, que terão de ser do prévio conhecimento das ERCT.

3- A empresa obriga-se a pagar as despesas directamente impostas e/ou resultantes da transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior, os quais serão processados em recibos separados.

4- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato durante os 6 meses subsequentes e a receber indemnizações fixadas no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resultam prejuízos sérios para o trabalhador.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Deslocações em serviço - Princípios gerais)

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 33.<sup>a</sup>

2- As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações.

3- Consideram-se grandes deslocações as que não permitam em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio superior a 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho ou residência habituais.

4- Consideram-se pequenas deslocações as não compreendidas no número anterior.

5- O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A empresa poderá, no entanto, optar pela integração parcial ou total do tempo de viagem dentro desse horário.

6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa e tiver funções que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento de prestação de provas de exame ou frequências em estabelecimento de ensino oficial, devendo igualmente ser salvaguardadas outras



situações de onde resultem prejuízos que o trabalhador prove serem insuperáveis, desde que sejam justa causa justificativa de faltas sem perda de remuneração e desde que o trabalhador arranje um substituto, sem prejuízo da boa eficiência dos serviços.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)**

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a alínea *a)* do número 2 da cláusula anterior, a:

- a)* Pagamento de refeições e transportes necessários;
- b)* Pagamento como trabalho extraordinário do tempo de viagem que exceda o horário normal;
- c)* Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por km, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações)**

1- As grandes deslocações, referidas na cláusula 36.<sup>a</sup>, dão aos trabalhadores direito a:

- a)* Retribuição idêntica à praticada no local para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b)* Um período de descanso suplementar correspondente a meio dia útil por cada 15 dias seguidos de deslocação;
- c)* Pagamento das refeições, alojamento e transportes necessários;
- d)* Pagamento como trabalho suplementar do tempo gasto no trajecto, desde que exceda o período normal de trabalho;
- e)* Pagamento das despesas de deslocação do cônjuge e dos filhos ou enteados menores a seu cargo sempre que o período de deslocação for superior a 12 meses.

2- Nas grandes deslocações os trabalhadores terão, ainda, direito a:

- a)* Pagamento da viagem em 1.<sup>a</sup> classe, quando o transporte for ferroviário, e em classe de turismo, quando o meio de transporte for o avião;
- b)* Pagamento de 0,25 do preço, que vigorar, do litro da gasolina 95, por km, sempre que concordem em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa;
- c)* No Continente, a uma ajuda de custo de 8 € por cada dia de deslocação;
- d)* Nas Ilhas Adjacentes, a uma ajuda de custo de 10 € por cada dia de deslocação;
- e)* No estrangeiro, a uma ajuda de custo de 20 € por cada dia de deslocação;
- f)* Pagamento das despesas inerentes à deslocação, nomeadamente passaporte e vacinas.

3- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.

4- Quando as deslocações forem efectuadas para a frequência de cursos de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador terá direito à sua retribuição normal, ao pagamento das despesas inerentes ao curso, incluindo transportes, alojamento e refeições, e a uma ajuda de custo de montante igual,

independentemente da categoria profissional do trabalhador deslocado, segundo normas a fixar de acordo com a entidade patronal e as ERCT.

5- Nas grandes deslocações os trabalhadores apenas terão direito a ajudas de custo desde que haja pernoitas.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**(Seguro do pessoal deslocado)**

1- Sempre que o trabalhador, em pequenas deslocações, concorde utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta efectuará um seguro cobrindo os riscos de responsabilidade civil ilimitada, passageiros transportados gratuitamente e danos próprios limitados a 20 000 €.

2- Nas grandes deslocações, o pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho e acidentes pessoais no valor mínimo de 100 000 €.

3- Mediante acordo da entidade patronal e nas deslocações com mais de seis meses, os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de viagem no valor de 75 000 €.

4- As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

5- Sempre que um trabalhador se desloque, em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, desde que não haja dolo ou negligência culposa, a empresa responderá pela responsabilidade civil daí resultante.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**(Doença do pessoal deslocado)**

1- Durante os períodos de deslocação os riscos de doença que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados pela respectiva Segurança Social, ou não lhe sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra entidade seguradora, passarão a ser cobertos pela empresa, que, para tanto assumirá as obrigações que competiriam àquela caixa se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença, devidamente comprovada, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, o direito aos subsídios previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula 38.<sup>a</sup>, assim como os previstos no número 2 das alíneas *c)*, *d)* e *e)* da mesma cláusula, e terá direito ao pagamento de viagem de regresso, se essa for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3- No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica no local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

- a)* No caso de perda de direitos como beneficiário da Segurança Social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respectiva assistência médica e medicamentosa durante o período de incapacidade;

- b)* No caso contrário, a pagar a diferença entre os valores da retribuição devida e dos subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.



Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Férias do pessoal deslocado)**

1- Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias.

2- No caso de o trabalhador optar por gozar férias no local onde se encontra a trabalhar, terá direito à retribuição como se estivesse ao serviço, bem como a um subsídio de férias de igual montante.

3- Se optar gozar férias no local habitual de trabalho, terá direito a viagens de ida e volta, sendo a sua retribuição, bem como o respectivo subsídio, igual àquela que receberia neste local, salvo se, em função da data daquele, as preferir acumular, no todo ou em parte, com as seguintes, nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula 47.<sup>a</sup>

4- No caso de pretender gozar férias em local diferente dos referidos nos números anteriores, tem direito a uma retribuição, bem como ao respectivo subsídio, igual àquela que receberia no local habitual de trabalho e às viagens, até ao limite do custo de ida e volta, entre o local onde trabalha e o local habitual de trabalho.

5- Quando a deslocação se prolongar, o trabalhador terá direito a uma viagem paga ao local da sua residência (com estada mínima de 72 horas) por cada 120 dias de ausência consecutiva, salvo nos casos em que, nos termos deste AE, houve deslocação dos familiares.

**CAPÍTULO VII**

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Descanso semanal e feriados)**

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os dias previstos na escala de turnos.

2- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 24 de junho (para o pessoal do Porto - feriado municipal do Porto);
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 24 de dezembro (para o pessoal da Morelena - substitui o feriado municipal de Sintra);
- 25 de dezembro.

3- Toda e qualquer suspensão (que não seja objecto de concessão voluntária pela empresa) por motivo de pontes,

fins-de-semana, causas de tradição local ou outras ajustadas entre a entidade patronal e os trabalhadores representados pelas ERCT dará lugar a compensação por calendário e horário, do qual será dado conhecimento ao respectivo ministério.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Duração do período de férias)**

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da respectiva retribuição normal, a qual deverá ser paga, pelo menos, 8 dias antes.

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

3- As férias poderão ser marcadas, desde que com o acordo da entidade patronal, para serem gozadas em 2 ou mais períodos interpolados, desde que um deles contenha, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, só se considera como período um número de dias de férias seguidos igual ou superior a 3.

5- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo, no que se refere à aquisição do direito a férias, ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

6- Aos trabalhadores admitidos por contrato a termo ser-lhes-á aplicada a legislação em vigor.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Irrenunciabilidade do direito a férias)**

1- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2- Exceptuam-se do disposto no número 1 desta cláusula os casos previstos neste acordo e na lei, nomeadamente a cessação do contrato a prazo e o serviço militar.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Encerramento das instalações para férias)**

1- Sempre que por conveniência de produção ou manutenção se justifique, poderá a empresa, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, nos termos previstos na lei, desde que haja parecer favorável das ERCT.

2- Para o encerramento previsto no número anterior será sempre necessária autorização dos serviços competentes do respectivo ministério.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Interrupção das férias)**

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

2- A entidade patronal só poderá recusar o gozo do restante

período de férias a seguir à data em que terminar a doença desde que a ausência do trabalhador lhe cause prejuízos sérios.

3- Se depois da afixação da época de férias a empresa alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, por razões que respeitem a interesses seus, indemnizará o trabalhador dos prejuízos por este comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias na época fixada.

4- Em caso de desacordo no que respeita aos números 2 e 3 desta cláusula, será o assunto submetido à resolução conjunta das ERCT e da entidade patronal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Cumulação de férias)

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo cumular férias de 2 anos:

a) Aos trabalhadores que as pretendam gozar nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Aos trabalhadores que, por motivo de serviço, sejam obrigados a deslocar-se ao estrangeiro por períodos longos que os impeçam de gozar as férias dentro dos períodos normais estabelecidos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Época de férias)

1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito as ERCT.

3- Exceptuando o disposto no número 1, a época de férias será fixada entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar será concedida, salvo se houver prejuízo sério para a empresa, a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

5- A empresa é obrigada a estabelecer, até 30 de maio de cada ano, um plano definitivo de férias, que afixará para conhecimento de todo o pessoal e do qual enviará cópia aos respectivos sindicatos.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Exercício de outra actividade durante as férias)

1- O trabalhador não pode exercer outra actividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Não cumprimento da obrigação de conceder férias)

1- Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores,

a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que os trabalhadores deixarem de gozar, sem prejuízo do respectivo subsídio.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho, nem o direito de o trabalhador gozar as férias em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, devidamente justificado, licença sem retribuição.

2- Competirá à comissão intersindical decidir da validade da justificação do trabalhador, no caso de este e a empresa não chegarem a acordo sobre o previsto no número 1 desta cláusula.

3- O período de licença sem retribuição, autorizada pela empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, sendo obrigatória a sua comunicação ao sindicato pela empresa no mapa de quotização.

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, e a empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei e deste acordo.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

1- Falta é 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. A contabilização deste tempos será feita em décimos de hora, sem prejuízo das tolerâncias já estabelecidas internamente.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o período médio normal de trabalho diário é de oito horas, para qualquer horário de trabalho praticado na empresa. Para os horários de menor duração, aplica-se o respectivo período médio de trabalho diário.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição)

1- São consideradas faltas justificadas com obrigatoriedade de retribuição:

a) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal por escrito, com cópia para o trabalhador quando este o solicite;

b) 15 dias seguidos por altura do casamento;

c) Falecimento de familiares, durante os períodos a seguir indicados:

Até 5 dias consecutivos:

Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens;

Por falecimento de parentes no 1.º grau da linha recta (pai ou mãe e filhos);

Por falecimento de afim no 1.º grau da linha recta (sogro ou sogra, nora ou genro, padrasto ou madrastra e enteados);

Por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Até 2 dias consecutivos:

Por falecimento de outro parente da linha recta (avós, bisavós, netos e bisnetos);

Por falecimento de outro afim da linha recta (avós do outro cônjuge);

Por falecimento de parente no 2.º grau da linha colateral (irmãos);

Por falecimento de afins do 2.º grau da linha colateral (cunhados);

Por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

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

*e)* Prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, nos termos previstos na lei;

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

*g)* As derivadas da impossibilidade de prestar trabalho em consequência directa do exercício de funções nos Conselhos de Empresa Europeus, na Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, em associações sindicais, comissões de trabalhadores, autarquias locais, comissões de conciliação, de delegado sindical e outras comissões emergentes deste acordo, em qualquer caso quando absolutamente indispensável, faltas estas retribuíveis nos termos e nos limites deste AE ou das leis em vigor;

*h)* Doação gratuita de sangue, pelo tempo indispensável, nos termos da lei;

*i)* Desempenho de funções de bombeiro voluntário, nos termos da lei, para ocorrer a sinistro ou acidente, quando e pelo tempo em que tal se justifique;

*j)* Através de regulamentação interna, a empresa concede a cada trabalhador uma tolerância de ponto de 60 minutos por mês em períodos máximos de 15 minutos, para atrasos no início da jornada.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Dispensas autorizadas pela entidade patronal com retribuição)

1- São consideradas dispensas autorizadas com retribuição:

*a)* O tempo considerado necessário para o trabalhador comparecer, dentro do âmbito da Previdência, ou fora dele em casos justificadamente excepcionais, a consultas médicas ou realizar exames clínicos, tratamento médico ou vacina-

ções que comprovadamente não possam ter lugar fora do período normal de trabalho, sem prejuízo da liberdade de opção do médico ou do estabelecimento por parte do trabalhador;

*b)* As dadas por actos necessários em exercício de funções em associações humanitárias;

*c)* Os trabalhadores poderão ser dispensados um dia por mês, e no máximo de quatro dias por ano para tratarem de assuntos do seu interesse;

*d)* Impossibilidade de prestar trabalho para prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença devidamente justificados até dois dias por cada situação e no máximo de dez dias por ano;

*e)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;

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

*g)* Apoio ao cônjuge e filhos menores em caso de assistência médica nos termos previstos e retribuíveis em legislação especial (Lei da Maternidade e da Paternidade);

*h)* As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível aos membros do seu agregado familiar, nos termos previstos e retribuíveis no Código de Trabalho e em legislação especial;

*i)* Desde que sejam motivo de força maior em consequência de cataclismos, inundações, tempestades ou situações extraordinárias semelhantes impeditivas, sem meios alternativos, da apresentação do trabalhador ao serviço;

*j)* Impossibilidade de prestar trabalho por doença, inequivocamente justificados até três dias por cada situação e no máximo de oito dias por ano. Se estes dias antecederem uma baixa médica, serão os mesmos justificados, mas não retribuídos;

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

2- As dispensas relativas às alíneas *a)*, *b)* e *i)* carecem, para serem retribuíveis, de transparência e razoabilidade em cada situação.

3- As dispensas relativas à alínea *c)* serão retribuíveis desde que respeitem os seguintes termos e condições:

*a)* sejam solicitadas por escrito com uma antecedência mínima de três dias úteis, prevendo-se a possibilidade de comunicar um dia fora do prazo definido, devendo o trabalhador, neste caso, informar as razões que determinaram a sua comunicação a posteriori;

*b)* não ocorram no princípio e/ou fim de férias, nem tenham lugar no dia imediatamente anterior ou posterior a feriados e dias de descanso semanal;

*c)* não sejam utilizadas em dias consecutivos de meses diferentes.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas sem obrigatoriedade de retribuição)

Determinam perda de retribuição:

*a)* As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, com indicação expressa do não pagamento e com cópia para o trabalhador quando este o solicite;

*b)* Em consequência de imposição, devidamente compro-

vada, de autoridade judicial, militar ou policial, desde que a mesma não seja consequência de deficiente comportamento moral ou cívico do trabalhador, devendo este informar do assunto em causa.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Faltas injustificadas)

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup> e ainda aquelas em relação às quais não seja cumprido o disposto na cláusula 58.<sup>a</sup>, ressaltando o preceituado no número 5 da cláusula seguinte.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Consequências das faltas)

1- As faltas referidas na cláusula 53.<sup>a</sup> não implicam quaisquer consequências para o trabalhador, tanto na retribuição como na antiguidade.

2- As faltas referidas na cláusula 56.<sup>a</sup>, além de implicarem perda de retribuição, dão à empresa o direito de as descontar na antiguidade.

3- A falta de veracidade dos factos alegados referidos nas cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup>, bem como a prática reiterada de faltas mencionadas na cláusula 56.<sup>a</sup>, além de se considerarem faltas injustificadas, constituem infracção disciplinar.

4- A não apresentação de provas ou a sua comprovada insuficiência relativamente aos factos alegados nas cláusulas 53.<sup>a</sup>, 54.<sup>a</sup> e 55.<sup>a</sup> implicam a não justificação da falta.

5- As faltas não comunicadas nos termos da cláusula seguinte serão consideradas como injustificadas, salvo motivo impeditivo de comunicação no período fixado.

6- Para contagem de tempo das faltas injustificadas, qualquer que seja o dia, apenas se considera o período útil de trabalho em que se verificou a ausência, excepto quanto a retribuição, nos termos legais.

7- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite anual de 2 dias úteis, mais os dias correspondentes ao acréscimo de férias referido no número 2 da cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e justificação de faltas)

1- Todas as faltas previsíveis deverão ser comunicadas à empresa com a maior antecedência possível.

2- Quando imprevistas, as ausências inferiores a 1 dia deverão ser comunicadas no decurso do primeiro período de trabalho em que ocorreram ou, em caso de manifesta impossibilidade, logo que possível.

3- Nas ausências imprevistas iguais ou superiores a 1 dia de trabalho, incluindo as ausências por doença, o trabalhador terá de avisar a empresa, através da sua direcção de pessoal, no próprio dia da ausência ou no dia seguinte, salvo casos excepcionais devidamente comprovados.

4- Nas ausências por doença, o trabalhador terá de fazer prova da sua situação, no prazo de 5 dias, através de docu-

mento idóneo emitido pela administração regional de saúde competente.

5- As faltas por casamento serão comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

6- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, salvo nos casos em que, pela natureza específica da falta, tal não seja possível ou exigível.

7- As faltas tornam-se injustificadas, no todo ou em parte, se o trabalhador, quando solicitado, não fizer prova dos factos invocados e do tempo em causa, tendo condições para o fazer.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 1 mês, ficam suspensos os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo nas situações em que este AE ou a lei disponham em sentido contrário.

2- Sem prejuízo do disposto nos números 10 e 11 do anexo II, ao trabalhador ser-lhe-á atribuída a categoria e demais regalias que lhe caberiam se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

4- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de 1 mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

5- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo certo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Regresso do trabalhador)

Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior o trabalhador deve, dentro de 5 dias úteis, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Causas de cessação do contrato)

O contrato de trabalho cessa por:

a) Mútuo acordo das partes;



- b) Rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Caducidade.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**(Cessação por mútuo acordo)**

1- É sempre lícito às partes fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não.

2- A cessação por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes desde que não contrariem o Código do Trabalho.

4- São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5- No prazo de 7 dias a contar da data da assinatura do documento referido nos números anteriores, o trabalhador poderá revogá-lo, reassumindo o exercício do seu cargo.

6- No caso de exercer o direito no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tenha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**(Rescisão com justa causa)**

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr imediatamente termo ao contrato, quer este tenha prazo ou não, comunicando por escrito à outra essa vontade por forma inequívoca.

2- A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, salvo se outra coisa for então acordada por escrito.

3- Só serão atendidos para fundamentar a rescisão os factos e circunstâncias invocados na comunicação referida no número 1 desta cláusula.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**(Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal)**

Constituem justa causa para a entidade patronal rescindir o contrato, nos termos da cláusula anterior, entre outros, os seguintes factos:

a) A desobediência grave ou ilegítima e reiterada às ordens da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos;

b) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;

c) A lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;

d) 8 faltas seguidas ou 15 interpoladas sem justificação em cada ano civil, salvo disposição mais favorável;

e) Falsas declarações relativamente à justificação de faltas.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**(Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador)**

1- Constituem causa para o trabalhador rescindir o contrato, entre outros, os seguintes factos:

a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) A falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) A violação culposa das garantias legais ou convencionais;

d) A falta culposa de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina de trabalho;

e) A lesão culposa dos interesses morais e patrimoniais do trabalhador;

f) A ofensa grave à honra e dignidade do trabalhador, sua integridade física e moral, e liberdade, quer por parte da entidade patronal, quer por parte dos superiores hierárquicos daquele;

g) A conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato;

h) Em geral, qualquer facto ou circunstância grave que torne praticamente impossível a subsistência das relações que o contrato de trabalho supõe, nomeadamente a falta de cumprimento dos deveres previstos nas cláusulas 15.<sup>a</sup> e 17.<sup>a</sup>;

i) A aplicação de sanção abusiva.

2- Quando da invocação de justa causa de despedimento nos termos desta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal, por carta registada com aviso de recepção, os motivos invocados da justa causa.

3- É nula e de nenhum efeito a rescisão do contrato de trabalho com justa causa por parte do trabalhador, se não for observado o disposto no número anterior.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**(Proibição de despedimentos sem justa causa)**

Não haverá despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Inexistência de justa causa)**

1- A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, nos termos da cláusula 97.<sup>a</sup>

2- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

3- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

4- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode



optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula 69.<sup>a</sup>

5- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando ocorrer desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Rescisão com responsabilidade da entidade patronal)

1- A rescisão com justa causa do contrato pelo trabalhador dá-lhe o direito a ser indemnizado pela entidade patronal sempre que o fundamento da rescisão implique responsabilidade para esta.

2- A indemnização pelos danos ocasionados pelo rompimento do contrato será calculada nos termos da cláusula seguinte.

3- Os outros danos, nomeadamente os morais, serão indemnizados nos termos gerais de direito.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica o exercício da acção penal, se a ela houver lugar.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por rescisão com justa causa pelo trabalhador)

1- Os trabalhadores que rescindam o contrato com justa causa, com excepção do previsto na alínea *a)* do número 1 da cláusula 65.<sup>a</sup>, terão direito a receber uma indemnização equivalente a:

*a)* 1 mês de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver até 10 anos de antiguidade, no mínimo de 6 meses;

*b)* Mês e meio de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 10 ou mais, mas menos de 15 anos de antiguidade;

*c)* 2 meses de ordenado por cada ano completo de serviço, se o trabalhador tiver 15 ou mais anos de antiguidade.

2- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como 1 ano completo.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Falência da empresa)

1- A declaração judicial de falência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- Quando da cessação do contrato de trabalho por motivo de falência, os trabalhadores têm direito às indemnizações previstas na cláusula 69.<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato por caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

*a)* Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado;

*b)* Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade patronal o receber;

*c)* Com a reforma do trabalhador por velhice ou por invalidez.

## CAPÍTULO IX

### Parentalidade

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Parentalidade)

1- Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem esforço físico que, de qualquer modo, possa prejudicar o estado da trabalhadora, nomeadamente baixar-se e levantar-se constantemente, pegar em pesos, trepidação e outras, contacto com substâncias tóxicas ou trabalhos em posições incómodas, serão verificadas pelo médico do trabalho e transferidas para trabalho no qual não sejam prejudicadas, quer profissionalmente, quer monetariamente, e sempre de comum acordo com a trabalhadora.

2- Às trabalhadoras puérperas e lactantes, a empresa assegurará o cumprimento de toda a legislação em vigor aplicável.

3- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de parentalidade.

4- Os trabalhadores, para além do previsto na legislação em vigor, terão ainda direito a quaisquer outras regalias concedidas neste AE.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

1- A empresa assegurará o cumprimento de toda a matéria relativa ao trabalho de menores prevista em legislação geral e especial, nomeadamente no que se refere à celebração do contrato, condições de trabalho, formação, garantias e direitos.

2- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa à legislação sobre trabalho de menores.

## CAPÍTULO X

### Assistência social

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de Previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Assistência na doença)

1- A entidade patronal obriga-se a garantir aos trabalhadores os seguintes benefícios:

a) Verificada baixa por doença e durante o máximo de 130 dias por ano, incluindo sábados, domingos e feriados, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida (neste caso, remuneração base mais subsídio de turnos) auferida à data da baixa e o subsídio da respectiva Segurança Social, desde que estes tenham um mínimo de 70 dias de trabalho nos 12 meses anteriores à baixa, ou por decisão de uma comissão constituída por um representante das ERCT, pelo director de pessoal ou seu representante, se não tiver atingido aquele mínimo de 70 dias de trabalho. Sempre que a entidade patronal considere que a baixa foi provocada por má intenção do trabalhador, compete-lhe comprovar tal facto junto das ERCT. Nesta situação, o trabalhador só terá direito ao subsídio da Segurança Social;

b) Manter, actualizado o vencimento do trabalhador durante a situação de baixa, de acordo com as revisões salariais ou promoções que se verifiquem durante essa situação, sem prejuízo do disposto nos números 10 e 11 do anexo II;

c) Assegurar o pagamento da assistência medicamentosa, na parte não paga pelas instituições de Segurança Social, a partir de 1,5 €. A comparticipação determina-se na totalidade das despesas feitas pelo trabalhador na situação clínica que deu origem às mesmas. Desde que a despesa suportada pelo trabalhador ultrapasse os 1,5 €, a empresa pagá-la-á na sua totalidade;

d) As despesas referidas na alínea anterior são as emergentes de prescrição médica, determinando-se o subsídio a pagar pela empresa tomando como base as tabelas da Segurança Social.

2- Desde que as circunstâncias o justifiquem, as ERCT poderão determinar a não aplicação, total ou parcial, do disposto na alínea c).

3- Quanto a outros aparelhos de correcção, a direcção de recursos humanos e as ERCT analisarão cada situação, aplicando o regime previsto nas alíneas c) e d) do número anterior, ou, considerando-as excepcionais, submeterá as mesmas à decisão da entidade patronal para efeitos de fixação do respectivo quantitativo.

4- O direito reconhecido na alínea a) do número 1 só produzirá efeitos desde que a baixa seja atestada pela Segurança Social e desde que a ausência seja comunicada nos termos do

número 3 da cláusula 58.<sup>a</sup>

5- A empresa adiantará, no período normal de pagamento aos trabalhadores, a totalidade das remunerações no caso de acidente de trabalho ou baixa por doença, cabendo-lhe depois o reembolso dos subsídios da Segurança Social e da entidade seguradora.

6- No caso de baixa por doença, o adiantamento a que se refere o número 5 desta cláusula só se efectuará se a empresa tiver prova bastante da baixa por parte da Segurança Social.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Casos de redução de capacidade de trabalho)

1- Em caso de incapacidade parcial permanente para o trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com a desvalorização verificada.

2- Se a remuneração da nova função, acrescida de pensão por incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a diferença.

3- Se a reconversão não for possível, a empresa suportará a diferença entre a remuneração auferida à data da baixa e a soma das pensões que, em consequência do acidente ou doença, sejam atribuídas ao trabalhador sinistrado, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

4- Não havendo lugar à reconversão nos termos do número anterior ou verificando-se o estabelecido no número 1, o trabalhador manterá o direito às promoções obrigatórias e a todas as regalias concedidas por este acordo.

5- Em quaisquer das situações referidas, os complementos estabelecidos serão devidos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

6- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida à data da baixa e a indemnização legal que ao trabalhador seja devida, podendo este encargo ser transferido para companhia de seguros autorizada a exercer a actividade em Portugal.

7- Ao trabalhador incapacitado será ainda aplicado, na parte compatível, o regime previsto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Reformas)

1- A empresa obriga-se a pagar um complemento de reforma igual à diferença entre a pensão de reforma e 1,3 vezes o ordenado mínimo nacional.

2- A empresa poderá discutir com os órgãos representativos dos trabalhadores o conteúdo desta cláusula, desde que invoque dificuldades económico-financeiras graves.

3- A todos os trabalhadores que cessem o seu contrato de trabalho com a empresa por razões de reforma por velhice ou por invalidez, será atribuída uma compensação monetária de 10 % da sua retribuição normal mensal (Remuneração base + Anuidades), auferida durante os últimos doze meses de contrato. Este pagamento será efectuado aquando do acerto de contas com a empresa.

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

Para além do regime previsto no Código do Trabalho sobre formação profissional, a empresa obriga-se a:

1- Incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspectos profissional e social, numa perspectiva de formação permanente.

2- A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não selectivo.

3- As acções de formação agrupam-se em 2 sectores objectivos: a formação técnico-profissional e a formação geral.

4- O tempo despendido pelos trabalhadores em acções de formação técnico-profissional deverá ser efectuado no período correspondente ao seu horário normal de trabalho. A empresa compromete-se a evitar, tanto quanto possível, a ultrapassagem desse período, não havendo nunca, todavia, o pagamento de qualquer retribuição suplementar.

5- A empresa aplicará a legislação em vigor relativamente à planificação, programação e tempos de formação.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Formação técnico-profissional)

1- A formação técnico-profissional visa a preparação do trabalhador para a resolução dos problemas decorrentes das diversas situações profissionais concretas que se deparam aos trabalhadores no desempenho da sua função.

2- A formação técnico-profissional reveste dois aspectos:

a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração total e dinâmica na situação profissional em que se encontra;

b) Projectiva, no sentido da sua preparação para uma correcta progressão profissional.

3- Nenhum trabalhador se pode escusar às acções de formação técnico-profissional, de aspecto funcional, que lhe forem designadas.

4- A empresa promoverá acções de formação no interior e no exterior da empresa, no país e no estrangeiro, e facilitará contactos com outras empresas e organizações, a fim de possibilitar a realização de especializações, visitas de estudo ou estágios que concorram para a valorização do seus trabalhadores.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Utilização de trabalhadores como monitores temporários de formação)

1- Os trabalhadores podem desempenhar funções de monitor em acções de formação, quando para elas solicitados e desde que dêem o seu acordo.

2- As hierarquias facilitarão a cedência dos trabalhadores que vierem a ser requisitados como monitores temporários de formação.

3- Enquanto monitores, os trabalhadores dependem hierárquica e funcionalmente do órgão da empresa responsável pelas acções de formação.

4- A actividade dos trabalhadores como monitores de formação pode envolver os seguintes aspectos:

a) Elaboração do módulo de formação, ou seja, a planificação, organização e descrição das matérias e assuntos tratados numa acção concreta de formação;

b) Docência do módulo de formação, isto é, a aplicação prática e ensino directo a partir dos instrumentos disponíveis.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Trabalhador-estudante/Formação geral)

1- A formação geral visa o aumento do nível de habilitações e de conhecimentos gerais dos trabalhadores.

2- A empresa apoia e incentiva as iniciativas dos trabalhadores nesse sentido, através de participações nas despesas efectuadas e da concessão de facilidades, em tempo.

3- A obtenção de quaisquer graus académicos não implica, obrigatoriamente, alteração da situação profissional dos trabalhadores, embora lhes abra a possibilidade de acesso, dentro das normas gerais em vigor na empresa, a níveis de responsabilidade mais elevados em que essas qualificações possam ser aproveitadas.

4- Em tudo o mais será aplicável a legislação em vigor relativa ao trabalhador-estudante.

5- A empresa afixará em local apropriado a legislação concernente aos trabalhadores-estudantes.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Concessão de bolsas de estudo)

1- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos secundários terão direito a uma bolsa de estudo, nos termos do regulamento.

2- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos complementares, médios ou superiores terão direito a uma bolsa de estudo desde que esses cursos tenham interesse directo para a empresa. As condições para a atribuição de bolsas, assim como a listagem dos cursos, são as constantes do regulamento.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>-A

##### (Montantes de bolsas de estudo)

A todos os trabalhadores-estudantes, bem como a todos os trabalhadores que frequentem cursos técnico-profissionais, desde que o curso seja considerado relevante para a empresa, terão direito à atribuição de uma bolsa de estudo ou participação na acção a frequentar.

1- Trabalhadores-estudantes: a bolsa de estudo, de atribuição trimestral, vence-se no final de cada trimestre do respectivo ano lectivo, e terá os seguintes valores:

a) 50 € do 7.º ao 9.º ano de escolaridade;

b) 60 € do 10.º ao 12.º ano de escolaridade;

c) 70 € para escolaridade superior ao 12.º ano ou ensino superior.

2- Cursos técnico-profissionais: a bolsa de estudo ou com-

participação nos seguintes termos: será apreciada de acordo com o seu custo total e relacionada com os parâmetros referidos no número anterior e, após aprovação da empresa, será paga contra a prova de inscrição.

## CAPÍTULO XII

### Serviço social de trabalho

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Actividade social da empresa)

1- A empresa obriga-se a envidar esforços, através dos serviços da direcção de pessoal, com objectivo da melhoria das condições sócio-laborais, bem como a participar na prevenção e resolução das disfunções sociais decorrentes.

2- Na prossecução da actividade social da empresa, a direcção de pessoal agirá em colaboração com os órgãos competentes da empresa, com a CSHST e com as ERCT, procurando, sempre que se justifique, a efectiva participação dos trabalhadores.

3- As entidades referidas no item anterior procurarão, no seu conjunto, contribuir para a formulação da política social da empresa.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Seguro complementar de assistência social)

1- A empresa, no prosseguimento da sua política social, estabelecerá um acordo com uma companhia de seguros para a criação de um sistema de complementaridade de assistência social relativamente a morte, invalidez permanente, assistência na doença e parto.

2- Este sistema é de carácter voluntário, pelo que implica a adesão dos trabalhadores que dele beneficiarão enquanto trabalhadores no activo.

3- A empresa providenciará a sua cobertura financeira. Todavia, este sistema vigorará enquanto a sua situação económico-financeira o permitir. Caso contrário, a empresa justificará a sua suspensão junto das ERCT, para, em conjunto, decidirem a solução mais adequada à resolução da situação.

4- As garantias e valores a que se refere esta cláusula são as constantes no anexo VI.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Refeitório)

1- A empresa garante a todos os trabalhadores o direito a uma refeição gratuita diária.

2- Por cada presença na madrugada será atribuído um subsídio de refeição no valor de 6,00 €, com indexação anual à tabela salarial.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores uma constante e actualizada política de segurança, higiene e saúde no trabalho, através de toda a legislação aplicável, por meio do serviço médico do trabalho, do seu manual de segurança, higiene e saúde e da comissão para SHST.

2- O manual estabelece os princípios, as competências e atribuições, bem como as normas internas inerentes a todas as matérias vertidas em termos de aplicação.

3- O serviço médico do trabalho terá a organização e funcionará de acordo com as disposições legais.

4- A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho será paritária e regulamentada de acordo com o anexo V, sem prejuízo da legislação aplicável.

5- Do relatório anual do técnico de segurança serão enviadas cópias aos sindicatos signatários deste AE.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão de trabalhadores

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

A forma de eleição da comissão de trabalhadores, duração do mandato, composição, direitos e atribuições são determinados nos termos da lei.

## CAPÍTULO XV

### Actividade sindical na empresa

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Comunicação à entidade patronal)

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

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



Cláusula 90.<sup>a</sup>

**(Organização sindical na empresa)**

1- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

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

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

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**(Garantia dos dirigentes sindicais)**

1- As faltas dadas pelos membros dos corpos gerentes das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o de remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direcção interessada deverá comunicar com 1 dia de antecedência as datas e o número de dias de que os membros dos corpos gerentes necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos 2 dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objecto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da actividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

6- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de 5 anos, presume-se feito sem justa causa.

7- Aos dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às instalações da empresa e às reuniões de trabalhadores para o exercício das suas funções.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**(Direitos e deveres dos delegados sindicais)**

1- O número de delegados sindicais na empresa é calculado na base de um delegado para 50 trabalhadores.

2- O arredondamento do cálculo referido no número anterior é feito por excesso.

3- Ao conjunto de delegados sindicais é atribuído, para exercício das suas funções, um crédito anual de horas proporcional ao número de trabalhadores da empresa, calculado de acordo com a seguinte regra: 5 horas por cada trabalhador.

4- As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções, para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração,

como tempo de serviço efectivo.

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

6- Compete aos delegados sindicais:

a) Depois de mandatados pela comissão intersindical da empresa, obter esclarecimentos ou verificar, directamente, todos e quaisquer factos que se repercutam sobre os trabalhadores, quer sob o ponto de vista económico, quer sob o das suas condições de trabalho ou quaisquer outros assuntos de carácter sócio-profissional;

b) Acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

c) Verificar o cumprimento dos programas de aprendizagem;

d) Desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo, com observância dos preceitos nele estabelecidos.

7- Para o desempenho das suas funções, poderá a comissão intersindical circular livremente no interior da empresa, com salvaguarda das normas já estabelecidas.

8- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, salvo casos excepcionais, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa de acordo com os delegados sindicais.

9- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**(Reuniões dos trabalhadores na empresa)**

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

2- Os trabalhadores têm direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, até um máximo de 15 horas por ano, por cada confederação e comissão de trabalhadores, que se consideram, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente, a determinar pela empresa e pelas ERCT.

3- As reuniões referidas no número anterior poderão ser convocadas pelas confederações sindicais, pela comissão sindical, pela comissão intersindical, ou ainda, pelo menos, por um terço dos trabalhadores.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de 12 horas, do momento em que pretendem efectua-las. Em casos excepcionais, devidamente justificados, as reuniões previstas no número 2 podem



ser realizadas com prejuízo do prazo de aviso acima referido devendo, no entanto, este ser feito logo que possível.

**Cláusula 94.<sup>a</sup>**

**(Reuniões com a entidade patronal)**

1- A comissão intersindical da empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julgar conveniente.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões serão comunicados à outra parte com a antecedência mínima de 72 horas, salvo os casos que, pela sua urgência, não permitam tal aviso. A realização da reunião e a ordem de trabalhos serão comunicadas a todos os trabalhadores.

3- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos na empresa.

4- O tempo despendido nas reuniões convocadas pela entidade patronal não pode ser considerado no número 3 da cláusula 92.<sup>a</sup>, sendo porém contado para todos os efeitos como tempo efectivo, não implicando perda de retribuição.

5- O tempo despendido nos plenários julgados convenientes pela comissão intersindical e relacionados com assuntos respeitantes a reuniões convocadas pela entidade patronal não é considerado para o efeito do disposto do número 2 da cláusula anterior, sendo, porém, contado para todos os efeitos como tempo efectivo.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados poderão participar nestas reuniões na qualidade de assessores, quando a comissão intersindical da empresa o achar necessário.

**Cláusula 95.<sup>a</sup>**

**(Cedência de instalações)**

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

**CAPÍTULO XVI**

**Regime disciplinar**

**Cláusula 96.<sup>a</sup>**

**(Sanções disciplinares)**

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

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Rescisão com justa causa.

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

3- A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada in-

fracção, 6 dias consecutivos e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4- A empresa deverá comunicar aos delegados sindicais e ao sindicato representativo do trabalhador visado, no prazo máximo de 5 dias:

- a) A penalidade que aplicou;
- b) Os motivos que a determinaram.

**Cláusula 97.<sup>a</sup>**

**(Exercício da acção disciplinar)**

1- Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

2- A aplicação de alguma das sanções previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 da cláusula anterior só poderá efectivar-se após procedimento disciplinar, reduzido a escrito e nos termos da lei e dos números seguintes.

3- O início do procedimento disciplinar só poderá exercer-se até 60 dias depois da data em que a entidade patronal ou outro superior hierárquico com competência disciplinar tiver conhecimento da infracção.

4- Nos casos de procedimento disciplinar ao trabalhador arguido e aos delegados sindicais será comunicada, por escrito, a nota de culpa, à qual o trabalhador poderá responder, também por escrito e no prazo de 15 dias de calendário, indicando testemunhas, documentos ou outras provas que quiser apresentar.

5- A empresa deverá decidir no prazo de 15 dias de calendário contados a partir da entrega da defesa do trabalhador.

6- A execução da sanção terá lugar nos 30 dias de presença do trabalhador subsequentes à data da comunicação da decisão, ou, se as partes acordarem, nos três meses subsequentes à decisão.

7- Após a entrega da resposta à nota de culpa ou decorrido o prazo para tal, o processo disciplinar deverá ser facultado, por fotocópia e quando solicitado, ao contencioso do sindicato e aos delegados sindicais, para consulta.

8- Qualquer sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto nos números anteriores é nula e de nenhum efeito.

**Cláusula 98.<sup>a</sup>**

**(Relevação das sanções disciplinares)**

É estritamente proibido à entidade patronal invocar, para qualquer efeito, sanções já aplicadas há mais de cinco anos sem que se lhe tenham seguido outras sanções.

**CAPÍTULO XVII**

**Prémios e incentivos**

**Cláusula 99.<sup>a</sup>**

**(Prémios e incentivos sobre as vendas)**

a) A todos os trabalhadores da empresa serão atribuídos prémios em função dos resultados operacionais sobre vendas respeitantes ao ano anterior.

b) Estes prémios serão atribuídos de acordo com a seguinte tabela:

% resultado operacional s/vendas (*)	Prémio (em % do salário)
3,9 %	1,9 %
4,4 %	2,6 %
4,8 %	3,1 %
5,0 %	3,7 %
5,3 %	4,2 %
5,8 %	4,7 %
6,0 %	5,2 %
6,5 %	5,7 %
6,7 %	6,7 %
7,1 %	7,1 %
7,6 %	8,1 %
8,0 %	8,5 %
8,5 %	9,0 %
9,0 %	9,5 %
9,5 %	10,0 %
10,0 %	10,5 %

c) O prémio incidirá sobre a retribuição base + anuidades, acumuladas ambas em 31 de dezembro.

d) Os prémios resultantes serão pagos em fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitam e após o encerramento das respectivas contas.

e) Estes prémios são autónomas das remunerações.

f) Os trabalhadores e seus representantes serão informados trimestralmente da progressão dos resultados, bem como dos planos de acção implementados para que sejam alcançados os objectivos da empresa.

g) O prémio, nos termos da alínea c), será afectado pelos níveis de assiduidade nos termos previstos no item 3 (nível de assiduidade) e quadro III, ambos do anexo IV.

(\*) Entende-se como resultado operacional os resultados líquidos deduzidos de:

- imposto sobre lucros;
- juros pagos e recebidos.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

(Prémio de mérito)

Será atribuído aos trabalhadores da General Cable Celcat um prémio de mérito, de acordo com a sua avaliação de desempenho e o respectivo nível de assiduidade, conforme está definido no anexo IV.

a) O prémio relativo a cada trabalhador será calculado de acordo com a sua remuneração e ponderado pelos respectivos níveis de desempenho e de assiduidade, de acordo com a seguinte fórmula:

$$PM - S. [D (1...6) - A (1...5)]$$

onde:

PM - prémio de mérito;

S - salário base do trabalhador;

D - nível de desempenho:

D6 - 10 %;

D5 - 8 %;

D4 - 6 %;

D3 - 4 %;

D2 - 2 %;

D1 - 0 %.

A - nível de assiduidade:

A5 - 0 %;

A4 - 2 %;

A3 - 4 %;

A2 - 6 %;

A1 - 8 % ou 10 % (\*).

(\*) Se conjugado com D6.

CAPÍTULO XVIII

Comissão paritária

Cláusula 101.<sup>a</sup>

(Interpretação, integração e resolução de conflitos)

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de 6 membros, 3 em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar os casos omissos. Poderão ser nomeados 6 membros suplentes.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três.

3- Para efeito da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, no prazo de 30 dias após a publicação deste acordo, a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- Cada uma das partes dispõe de 1 voto.

6- No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

7- a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de 2 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) A direcção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;

c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento de um mesmo assunto;

d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao respectivo ministério, para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*;

e) Essas resoluções, uma vez publicadas, tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, tendo natureza integradora dos casos omissos, terão efeito 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIX

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 102.<sup>a</sup>

(Garantia da manutenção de regalias anteriores)

1- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter permanente e extracontratual existentes à data da sua entrada em vigor.

2- Para todos os efeitos não previstos no número anterior, entende-se o presente acordo como globalmente mais favorável.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

(Regimes anteriores)

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, da 1.ª série, de 22 de novembro de 2013 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, da 1.ª série, de 15 de abril de 2014.

ANEXO I

Tabela salarial

(A vigorar de 1 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018)

Escalões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Director de serviço Técnico-adjunto de direcção	-	2 300,02	2 448,53
D	Chefe de departamento Chefe de sector fabril Técnico de departamento	-	2 002,75	2 135,07
E	Chefe de serviço Técnico de serviço Programador-analista	-	1 715,09	1 826,15
F	Chefe de secção Desenhador projectista Técnico auxiliar diplomado Técnico de serviço social	-	1 453,99	1 547,35
	Programador de aplicação	Até um ano Até dois anos Mais de dois anos	1 145,84 1 226,54 1 453,99	1 220,73 1 305,48 1 547,35
G	Encarregado geral de manutenção Encarregado geral de produção Encarregado-chefe		1 336,85	1 424,14
H	Enfermeiro do trabalho Encarregado de oficina de electricidade Encarregado de oficina de serralharia Técnico administrativo principal Técnico fabril principal Operador de sistemas Técnico de electrónica		1 250,83	1 332,30
I	Encarregado de armazém Encarregado de produção Encarregado de cantina Encarregado de sector Encarregado de vigilância		1 183,03	1 259,94

J	Técnico estagiário diplomado Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Escriturário-secretário Caixa		1 144,83	1 216,68
	Promotor de vendas Operador de informática Operador de registo de dados	Oficial de 3. <sup>a</sup> Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 1. <sup>a</sup>	993,03 1 074,24 1 144,83	1 058,05 1 143,31 1 216,68
	Electromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pre-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	743,82 795,94 993,03 1 072,21 1 144,83	790,37 848,82 1 058,05 1 143,31 1 216,68
	Desenhador	Tirocinante do 1.º ano Tirocinante do 2.º ano Até 3 anos Mais de 3 anos Mais de 5 anos	743,82 795,94 993,03 1 072,21 1 144,83	790,37 848,82 1 058,05 1 143,31 1 216,68
	Agente de gestão de materiais Agente de métodos Analista de ensaios físico-químicos Escriturário Planificador Programador de produção Técnico de ensaios eléctricos Técnico de qualidade	Estagiário do 1.º ano Estagiário do 2.º ano Estagiário do 3.º ano Oficial de 3. <sup>a</sup> Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 1. <sup>a</sup>	743,82 795,94 867,28 993,03 1 072,21 1 144,83	790,37 848,82 924,72 1 058,05 1 143,31 1 216,68
L	Canalizador Controlador qualificado de manutenção Electricista-bobinador Electromecânico de manutenção industrial Frezador mecânico Oficial qualificado de construção civil Operador principal Soldador Serralheiro mecânico Serralheiro civil Torneiro mecânico	Praticante do 1.º ano Praticante do 2.º ano Pré-oficial do 1.º ano Pré-oficial do 2.º ano Oficial	743,82 795,94 884,24 995,28 1 074,24	790,37 848,82 940,40 1 016,05 1 143,31
	Cobrador Conferente Encarregado de limpeza Operador administrativo (qualificado)	-	1 074,24	1 143,31
	Fogoeiro	Estagiário Fogoeiro de 2. <sup>a</sup> Fogoeiro de 1. <sup>a</sup>	884,24 995,28 1 074,24	940,40 1 016,05 1 143,31

M	Cableador metalúrgico Carpinteiro de bobinas Condutor de maq. ou apar. de elevação e transporte Controlador Controlador de segurança Entregador de ferramentas, materiais ou produtos Extrusador Lubrificador Operador administrativo Operador de equipamentos de cura Operador de maq. de armar/blindar Operador de maq. de ensaiar Operador de maq. de bobinar Operador de maq. de cortar Operador de maq. de pintar Operador de maq. de torcer Operador de maq. de tornear e roscar Oper. de maq. de trançar fios metálicos Pedreiro Pesador Pintor Pintor de bobinas Preparador-ens. de cond.e cabos elect. Preparador de matérias-primas Processador de compostos poliméricos Rectificador de fieiras Reparador de cabos Trabalhador de armazém Trefilador Cozinheiro Telefonista	Praticante Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 1. <sup>a</sup>	744,33 978,86 1 040,59	790,37 1 040,84 1 105,61
	Controlador (refeitório) Motorista de ligeiros Porteiro ou fiscal	-	1 040,34	1 105,61
N	Controlador de embalagem	Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 1. <sup>a</sup>	920,67 978,86	979,36 1 039,83
	Empregado de refeitório Guarda ou vigilante		978,86	1 039,83
	Operador de ensaios de cabos telefónicos	Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 1. <sup>a</sup>	920,67 978,86	979,36 1 039,83
	Contínuo	Ate 21 anos Mais de 21 anos	735,98 978,86	784,30 1 039,83
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos Operário não especializado		909,03	969,50
P	Ajudante de cozinha		878,16	933,57
	Auxiliar de controlo fabril Auxiliar de laboratório Embalador Operador de ens. elect. preliminares Preparador-ensaiador de cabos telefónicos	Praticante Oficial de 2. <sup>a</sup> Oficial de 1. <sup>a</sup>	731,42 824,78 878,16	777,22 877,66 933,57

Aprendizes e paquetes

Idade de admissão				
16 anos 17 anos			553,06	570,77



## ANEXO II

### Carreiras profissionais

1- Os trabalhadores com carreira profissional dos escalões P, M e L1 (preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos) permanecerão um ano na classe de praticante e 3 anos na classe de 2.<sup>a</sup>, findos os quais passarão automaticamente à classe de oficial de 1.<sup>a</sup>

2- O tempo de estagiário de fogueiro é de um ano a permanência em 2.<sup>a</sup> é de dois anos.

3- O tempo de praticante dos escalões referidos no número 1 conta-se a partir do momento em que o trabalhador se fixou num determinado posto de trabalho.

3.1- Nos casos em que, para uma correcta adequação do trabalhador ao posto de trabalho ou por necessidade da empresa, não for possível a fixação do trabalhador até 3 meses após a sua admissão ou transferência, no caso de provir dos indiferenciados, o tempo de praticante conta-se, no máximo, a partir do 3.<sup>o</sup> mês, inclusive.

4- Os trabalhadores dos escalões L e J (desenhador) terão as carreiras e tempos de permanência indicados no anexo I «Tabelas salariais».

5- Os trabalhadores do escalão J (com excepção dos referidos em 4) terão, enquanto estagiários, os tempos indicados na respectiva classe. Quando oficiais, permanecerão 2 anos em cada uma das classes de 3.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>, findos os quais passarão automaticamente à classe de 1.<sup>a</sup>

6- Os trabalhadores do escalão F (programador de aplicação) permanecerão em cada classe os tempos indicados no anexo I.

7- As promoções às classes imediatas de cada profissão estarão sujeitas aos condicionalismos previstos nos itens 12 e 13.

8- As carreiras de aprendizes e paquetes são as constantes no anexo I.

8.1- Os trabalhadores admitidos com idades compreendidas entre os 14 e os 17 anos, inclusive, ingressarão nos quadros de aprendizes e paquetes;

8.2- Quando atingirem os 18 anos, os aprendizes ingressarão na carreira profissional na qual fizeram a sua aprendizagem.

Os paquetes, não possuindo as habilitações literárias mínimas para ingressar na carreira de profissional de escritório, serão classificados como contínuos menores.

9- A aprendizagem ou tirocínio da profissão poderão ser realizadas dentro ou fora da empresa.

9.1- Os trabalhadores que façam a aprendizagem ou tirocínio, total ou parcialmente, fora da General Cable Celcat, e que o provem, ficarão sujeitos a exame de admissão, ingressando automaticamente na categoria e classe a que tiverem direito.

10- Os trabalhadores menores do nível L habilitados com o curso de formação profissional e que não tenham exercido a profissão serão admitidos na categoria de pré-oficial do 1.<sup>o</sup> ano, excepto se não tiverem efectuado estágio escolar, quando obrigatório, caso em que estarão 6 meses como praticantes do 2.<sup>o</sup> ano.

10.1- Estes períodos poderão ser reduzidos, conforme o resultado da prova profissional que o candidato prestar.

11- Os trabalhadores a admitir ingressarão na classe para a

qual fizerem concurso.

12- Todos os tempos de permanência nas classes que neste anexo se mencionam devem entender-se como de «efectivo serviço», condição indispensável para que a promoção seja automática.

12.1- Entende-se como «não efectivo serviço» um número de faltas superior a 20 % em relação ao período necessário para a promoção;

12.2- No caso de não promoção, serão considerados sucessivos períodos de 1 ano, sendo reduzido para metade o limite de «não efectivo serviço» para cada um dos períodos de 1 ano que, para aquele cômputo, são considerados independentes;

12.3- Não entram no cômputo de faltas, para efeitos do previsto no item 12.1, as ausências motivadas por parto, por acidente de trabalho, por doença profissional, por actividade sindical prolongada ou por serviço militar obrigatório;

12.4- Para o cômputo de faltas referido no número 12.3, os 20 % ou os 10 %, consoante os casos, incidirão sobre o período em causa, deduzido dos períodos relativos às situações excepcionadas.

13- A promoção automática à classe mais elevada, em qualquer profissão, não se efectuará no caso de ser apresentado relatório do superior ou superiores hierárquicos propondo a não promoção.

13.1- No caso de não ocorrer promoção, a situação será revista anualmente até se verificarem condições para a promoção, podendo, no entanto, esta ocorrer em qualquer momento, inclusivamente antes de decorrido o primeiro ano, desde que tenham desaparecido os fundamentos ou razões aduzidas para a não promoção.

14- Sempre que a promoção não se efectivar por força dos mecanismos previstos nos itens 12 e 13, poderá o trabalhador recorrer para uma comissão tripartida, integrada por elementos da empresa, da CIE e por um representante dos serviços competentes do respectivo ministério.

15- Sempre que um trabalhador transitar para categoria de nível superior, o tempo de serviço prestado no anterior nível não conta para efeitos de promoção dentro das classes do novo nível.

15.1- A classe inicial dentro do nono nível será a que for acordada ou a que resultar das condições do enquadramento, nomeadamente as devidas a concurso.

16- O curso secundário ou equivalente é exigido para o preenchimento de vagas nas seguintes categorias profissionais, sem prejuízo do estabelecido no número 5 da cláusula 4.<sup>a</sup> deste AE:

Agente de gestão de materiais;  
Agente de métodos;  
Agente de publicidade;  
Analista de ensaios físico-químicos;  
Caixa;  
Desenhador;  
Desenhador projectista;  
Encarregado;  
Escriturário;  
Operador de informática;  
Operador principal;  
Operador de sistemas;

Planificador;  
Programador-analista;  
Programador de aplicação;  
Programador de produção;  
Promotor de vendas;  
Técnico de ensaios eléctricos.

16.1- O acesso a escritório-secretário só poderá ser efectuado por trabalhadores com a categoria de primeiro-escriturário ou desde que possuam curso apropriado;

16.2- Além das habilitações literárias previstas neste número, o operador principal terá de obter aproveitamento em curso de formação adequada.

17-Para as restantes profissões não previstas no item 16 são exigidas as habilitações mínimas legais.

### ANEXO III

#### Definição de funções

*Agente de gestão de materiais* - Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à previsão e controle das existências dos materiais, seus prazos de aquisição e de consumo.

*Agente de métodos* - Trabalhador que estuda de maneira sistemática os métodos estabelecidos para a execução de um trabalho e procede à medida de tempos de execução, ritmo ou cadência de trabalho de determinadas tarefas.

*Analista de ensaios físico-químicos* - 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, suas condições de utilização e aplicação.

*Auxiliar de controle fabril* - Trabalhador que, fundamentalmente, procede a registos, tratamento de dados e estatísticas simples de elementos colhidos nos gráficos de produção e ordens de fabrico.

*Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos* - Trabalhador que procede à preparação do material para ensaio e executa ensaios eléctricos simples, tais como ensaios de continuidade e medidas de resistência do isolamento.

*Auxiliar de laboratório* - Trabalhador que procede a limpezas no laboratório e auxilia os analistas na execução de experiências, análises e ensaios físicos e/ou químicos, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

*Cableador metalúrgico* - Trabalhador especializado em operar máquinas de cablear com berços e cabeças de compactar ou enfiar ou de berços basculantes ou de cabrestante móvel para cableagem de cabos de sectores ou de unidades.

*Caixa* - Trabalhador que no escritório tem a seu cargo, exclusiva ou predominantemente, o serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiros e valores e elaboração de documentos relativos ao movimento nos mesmos serviços.

*Canalizador* - Trabalhador que corta, rosca e solda tubo e executa canalizações de água e vapor.

*Chefe de departamento* - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias, definidas no organograma da empresa.

*Chefe de secção* - Trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins.

*Chefe de sector fabril* - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as actividades de grupos profissionais, inclusive de engenharia, de categorias diferentes.

*Chefe de serviço* - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias definidas no organograma da empresa.

*Condutor de máquinas ou aparelhos de elevação e transporte* - Trabalhador especializado na condução de autos de transporte interno e/ou na operação de guinchos ou pontes rolantes.

*Conferente* - Trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrega e/ou saída de mercadorias em armazém.

*Contínuo* - Trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los, fazer recados, estampilhar e entregar correspondência e executar diversos serviços análogos.

*Controlador* - Trabalhador que controla as características de matérias-primas e de produtos ou seus componentes; verifica as condições de processo; compara umas e outras com as especificadas; procede aos respectivos registos e mantém em dia arquivos relativos ao sistema de garantia de qualidade; recolhe e prepara amostras para ensaios; procede à leitura de cartas de controlo e respectiva análise e registo.

*Controlador de embalagem* - Trabalhador que controla o movimento dos produtos com destino ao armazém de produtos fabricados.

*Controlador qualificado de manutenção* - É o trabalhador que, na manutenção, procede à recolha e análise de dados para efeito de manutenção condicionada e de certificação de aparelhos de controlo de qualidade em linha, testa as eventuais fissuras em equipamento de elevação e transporte, regista os gastos de energia e de água, elabora e controla as actividades de lubrificação do equipamento fabril e os mapas de trabalho do pessoal da manutenção, preenche a abertura e fecho de folhas de obras e controla as existências de peças de reserva, bem como outras tarefas semelhantes no âmbito do departamento da manutenção.

*Controlador de segurança* - Trabalhador que observa as instalações, equipamentos e máquinas em termos de segurança das mesmas e dos trabalhadores, regista anomalias e colabora em tudo o necessário, dentro das suas funções, com a comissão de higiene e segurança e as direcções fabril e de pessoal.

*Desenhador* - Trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimento 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.

*Desenhador projectista* - 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, assim como os elementos para o orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

*Director de serviço* - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as actividades que lhe são próprias definidas no organograma da empresa.

*Electromecânico de manutenção industrial* - Trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica, de modo a garantir a continuidade operacional de uma unidade fabril. Guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta; ensaia os circuitos, máquinas ou aparelhagem nos regimes de funcionamento que forem determinados e procede à sua regulação e afinação; instala máquinas eléctricas e respectivos circuitos e aparelhagem de alimentação, comando, medida, protecção e sinalização; determina as deficiências de instalação e de funcionamento, utilizando aparelhos de detecção e medida quando necessário; desmonta os componentes avariados, repara ou substitui as peças e fios deficientes e procede à sua montagem.

*Embalador* - Trabalhador que procede ao empacotamento manual ou mecânico de materiais fabricados ou ao seu acondicionamento, pesagem, etiquetagem e arrumação em estrados ou caixas.

*Encarregado de armazém* - Trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais e executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Encarregado-chefe* - Profissional que, de acordo com o organograma da empresa, dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e outros profissionais dentro de um dado sector.

*Encarregado geral de manutenção* - Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

*Encarregado geral de produção* - Trabalhador que dirige, controla e coordena directamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

*Encarregado de oficina de electricidade* - Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais electricistas.

*Encarregado de oficina de serralharia* - Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais metalúrgicos.

*Encarregado de produção* - Trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores de determinada tecnologia fabril e, cumulativamente, possui conhecimentos específicos de manutenção do equipamento ou ferramentas a seu cargo.

*Encarregado de sector* - Trabalhador que dirige o pessoal na execução de uma obra ou parte de obra e, bem assim, o que dirige uma secção especializada da empresa na oficina ou nas obras.

*Enfermeiro do trabalho* - Trabalhador que colabora na realização de exames médicos, efectuando biometrias, determinando índices antropométricos, colhendo produtos orgânicos para análise, executando exames complementares, vacinações e rastreios; colabora com o médico do trabalho nas actividades de carácter preventivo e na vigilância das condições de higiene; faz os primeiros socorros aos acidentados do trabalho, dá assistência nos casos de doença súbita; desempenha as tarefas técnico-administrativas próprias da função.

*Entregador de ferramentas, materiais ou produtos* - Trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, registando as entradas e saídas.

*Escriturário* - Trabalhador que executa tarefas administrativas cujas funções não correspondem a qualquer outra designação de entre os profissionais de escritório.

*Escriturário-secretário* - Trabalhador que, podendo executar tarefas de esteno-dactilógrafo, colabora directamente com entidades de categoria superior a chefes de serviço, libertando-as de trabalhos de escritório de carácter geral.

*Extrusador* - Trabalhador que opera em extrusadoras, efectuando revestimentos poliméricos através de todas as operações necessárias.

*Foguetiro* - Trabalhador que conduz, manobra e vigia a instalação a vapor de harmonia com a legislação vigente (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1966). Executa trabalhos de montagem, conservação e manutenção das caldeiras e equipamentos associados, diagnostica avarias e procede, quando possível, à sua solução e/ou reparação das mesmas. Regula e afina as caldeiras tendo em atenção as melhores condições de eficiência e segurança.

*Fresador mecânico* - Trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça-modelo; prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Lubrificador* - Trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

*Operador de ensaios de cabos telefónicos* - Trabalhador que, além das funções próprias do auxiliar de ensaios de cabos telefónicos, opera equipamentos de ensaio, procedendo à leitura e registo de valores de características eléctricas, bem como à preparação dos documentos de encaminhamento dos cabos ensaiados.

*Operador de ensaios eléctricos preliminares* - Trabalha-

dor que, nas diferentes fases de fabrico de cabos telefónicos, verifica a continuidade e curtos-circuitos de condutores e quadras constituintes de cabos telefónicos, servindo-se de um ohmímetro. Executa as tarefas fundamentais do preparador-ensaiador de cabos telefónicos.

*Operador de equipamentos de cura* - Trabalhador que opera em tanques e estufas especiais de processos químicos através de um sistema de controlo de tempos e temperaturas.

*Operador de informática* - Trabalhador que abastece e opera com o computador, preparando-o para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido pelo programador; assegura a recolha dos resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

*Operador de máquinas de armar/blindar* - Trabalhador que opera máquinas de armar ou blindar para efeitos de protecção mecânica e/ou eléctrica.

*Operador de máquinas de bobinar* - Trabalhador que opera máquinas de medir e bobinar condutores eléctricos. Localiza e assinala defeitos de isolamento dos cabos, verifica e corrige etiquetas e preenche guias de ensaios.

*Operador de máquinas de cortar* - Trabalhador que opera máquinas de corte de rolos de papel, matérias plásticas, fitas de alumínio e similares.

*Operador de máquinas de ensaiar* - Trabalhador que opera máquinas de ensaios disruptivos de cabos e condutores eléctricos; consulta ordens de fabrico e selecciona os cabos ou condutores a ensaiar; alimenta a máquina com as bobinas, regula as tensões de ensaio; localiza, assinala e, eventualmente, repara defeitos de isolamento dos cabos e condutores; corta e separa comprimentos determinados de cabos e condutores.

*Operador de máquinas de pintar* - Trabalhador que opera máquinas que identificam fios isolados, apondo-lhes números, traços ou riscos coloridos. Carrega a máquina com condutores isolados, afina os tinteiros ou dispositivos de marcar, monta rodas de muda para obter os passos de marcação necessários e prepara as tintas.

*Operador de máquinas de torcer* - Trabalhador que opera máquinas de torcer fios metálicos, condutores simples ou grupos.

*Operador principal* - Trabalhador que, com máquinas ou tarefas atribuídas, orienta e coordena outros trabalhadores afins com vista à prossecução dos programas de produção, melhor utilização do equipamento e qualidade dos produtos.

*Operador de sistema* - De acordo com as instruções recebidas, controla e opera a consola do computador e equipamento periférico centralizado, abastecendo as máquinas com os materiais necessários à execução dos programas. Regista os trabalhos realizados e os incidentes de operação. Executa a planificação dos trabalhos a realizar e o controle e conservação dos suportes técnicos de informação.

*Operário não especializado* - Trabalhador que se ocupa da movimentação, cargas e descargas de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

*Pedreiro* - Trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo fazer assentamentos de manilhas, tubos e cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou

complementares.

*Pesador* - Trabalhador que procede à pesagem de produtos poliméricos, doseando quantidade através de especificações.

*Pintor* - Trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras.

*Planificador* - Trabalhador que, através de fontes próprias de informação, procede à elaboração de mapas de planeamento de fabrico, vigia prazos de entrega, quantidades produzidas e stocks.

*Porteiro ou fiscal* - Trabalhador maior de 21 anos cuja missão consiste, principalmente, em vigiar e ou registar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações, mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

*Preparador-ensaiador de cabos telefónicos* - Trabalhador que, no laboratório de ensaios, prepara cabos telefónicos para a realização de ensaios eléctricos, tais como ensaios de rigidez dieléctrica, capacidade mútua, indução mútua e medição de resistência óhmica. Prepara as pontas dos cabos, retirando-lhes as bainhas de revestimento e separando os condutores por camadas, quadras e pares; impermeabiliza o papel de isolamento dos condutores dos troços desembainhados; liga as pontas dos condutores, por quadras ou pares, através de «garras» e lidadores, aos circuitos de ensaios segundo a sequência dos ensaios a realizar; transmite ao técnico de ensaios a conclusão das operações de ligação para cada um dos ensaios; verifica continuidades e identifica as quadras ou pares onde se registem curtos-circuitos, utilizando um ohmímetro; assinala na bainha dos cabos o sentido de rotação da cableagem, as variações de comprimento dos troços ensaiados e os eventuais curtos-circuitos detectados; fecha as extremidades dos cabos por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade.

*Preparador-ensaiador de condutores e cabos eléctricos* - Trabalhador electricista que, no laboratório de ensaios, prepara cabos e condutores isolados para a realização de diversos ensaios eléctricos, tais como: ensaios de rigidez dieléctrica, medição de resistência de isolamento, de resistência óhmica e de perdas dieléctricas. Consulta as guias de ensaio e transporta os condutores ou selecciona os cabos para ensaios; opera os transformadores de modo a obter as tensões requeridas pelos diversos tipos de ensaios; prepara as pontas dos condutores ou cabos e liga-as, por intermédio de «garras», aos circuitos de ensaios; modifica, com a colaboração dos técnicos de ensaio, os circuitos consoante a sequência dos ensaios a realizar; localiza e assinala os defeitos de isolamento que se verifiquem nos condutores; regista em fichas próprias os ensaios realizados diariamente; fecha as extremidades dos cabos por soldadura das bainhas metálicas ou por revestimento com materiais isolantes, de modo a garantir a sua estanquidade após a realização dos ensaios; verifica e corrige eventualmente as etiquetas que acompanhem os rolos ou bobinas; aplica os selos de garantia e procede à expedição dos condutores ou cabos ensaiados para o armazém.

*Processador de compostos poliméricos* - Trabalhador que opera máquinas de processamento de compostos poliméricos, efectuando as necessárias preparações e desempe-



nhando tarefas na respectiva linha de produção.

*Programador-analista* - Trabalhador que, a partir dos cadernos de encargos e relatórios de concepção do sistema, em cuja preparação pode colaborar sob orientação superior, define dados, resultados e processamento que melhor correspondam aos objectivos pretendidos, elaborando a documentação necessária à execução dos programas. Colabora com o pessoal encarregado da programação na documentação dos programas e, se necessário, executará programação.

*Programador de aplicação* - Estabelece os programas fonte que se destinam a instruir a acção do computador a partir dos documentos de análise, codificando-os na linguagem apropriada e elaborando os ordinogramas que forem necessários à codificação e à descrição do programa. Apresenta os resultados em suportes físicos ou técnicos e prepara, com a colaboração do pessoal encarregado da análise, a documentação necessária à compreensão e utilização do programa.

*Programador de produção* - Trabalhador que programa a carga das máquinas, tendo em atenção a melhor utilização das mesmas, cumprimento de prazos, planos gerais de produção e controlando o progresso do curso de fabrico.

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

*Rectificador de feiras* - Trabalhador especializado em rectificar e polir furos de feiras.

*Reparador de cabos* - Trabalhador que, conhecendo as diversas fases de fabrico, efectua a reparação de condutores e cabos.

*Serralheiro civil* - Constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras, utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

*Serralheiro mecânico* - Trabalhador que monta, desmonta, repara e afina máquinas ou conjuntos mecânicos ou constrói e repara conjuntos metálicos.

*Soldador* - Trabalhador que prepara e executa tarefas de soldadura, corte, enchimentos e revestimentos metálicos, nomeadamente por electroarco ou oxi-acetileno.

*Técnico adjunto da direcção* - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível superior.

*Técnico administrativo principal* - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

*Técnico auxiliar (diplomado)* - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está revestido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

*Técnico de departamento* - Trabalhador diplomado com o curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente

superior.

*Técnico de electrónica* - Trabalhador que verifica, repara e calibra no laboratório ou no local de aplicação os diversos equipamentos electrónicos.

*Técnico de ensaios eléctricos* - Trabalhador electricista que, sob a dependência de um profissional de engenharia, procede à realização de ensaios de rigidez dieléctrica e medição de características eléctricas de cabos isolados. Consulta e interpreta normas e cadernos de encargos referentes aos diversos tipos de cabos; mede, através de aparelhos eléctricos adequados, diversas grandezas e características; efectua os cálculos necessários à determinação da qualidade dos cabos, servindo-se de especificações técnicas e outros elementos; elabora relatórios, discriminando os ensaios efectuados e os resultados obtidos. Eventualmente, pode proceder à equilibragem de cabos telefónicos (regionais).

*Técnico estagiário (diplomado)* - Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado em fase de tirocínio durante o tempo máximo de 1 ano para o exercício de actividades administrativas, técnicas, técnico-comerciais ou outras.

*Técnico fabril principal* - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas e que coordena e orienta um grupo restrito de profissionais seus afins.

*Técnico de serviço* - Trabalhador diplomado com curso superior ou licenciado que não está investido de responsabilidade hierárquica, exercendo as suas funções como consultor de órgãos de supervisão de nível imediatamente superior.

*Técnico de qualidade* - Trabalhador que executa ensaios previstos no Sistema de Garantia de Qualidade, procede a cálculos e registos associados, interpreta normas e cadernos de encargos para avaliação da qualidade dos produtos, elabora relatórios e instruções de calibração e ensaios, procede a operações de calibração de equipamento e colabora na gestão do referido sistema.

*Telefonista* - Trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

*Trabalhador de armazém* - Trabalhador que nos armazéns procede à arrumação das matérias e produtos e seu aviamento.

*Trefilador* - Trabalhador especializado em operar máquinas de trefilar fios de cobre ou alumínio.

## ANEXO IV

### Regulamento de avaliação de desempenho e prémios e incentivos

#### 1- Introdução:

##### 1.1- O que é a avaliação de desempenho:

1.1.1- É um processo de diagnóstico do efectivo potencial da empresa em termos de recursos humanos;

1.1.2- É uma filosofia de desenvolvimento dos recursos humanos;

1.1.3- É uma técnica de análise objectiva e de síntese do comportamento do trabalhador face às necessidades reais da empresa;

1.1.4- É um meio e método pedagógico prosseguidos pela



informação directa das chefias dos trabalhadores;

1.1.5- É uma forma de fazer justiça relativa e de corrigir distorções decorrentes do sistema retributivo convencionado em vigor.

1.2 - Utilidade da avaliação de desempenho:

1.2.1- Conhecer melhor os trabalhadores e o seu desempenho;

1.2.2- Ajudá-los a conhecerem-se e a valorizarem-se;

1.2.3- Orientá-los em função das suas capacidades e motivações;

1.2.4- Dar a conhecer à empresa as suas potencialidades humanas;

1.2.5- Manter o trabalhador informado do julgamento que sobre ele impende relativamente ao seu comportamento profissional.

1.3 - Os objectivos General Cable Celcat:

1.3.1- Conhecer os seus recursos humanos e ajudá-los a serem melhores;

1.3.2- Enriquecer o «papel» das chefias na sua «função pessoal»;

1.3.3 - Constituir um instrumento de gestão que vise premiar e sustentar o estímulo dos trabalhadores que, pelo seu comportamento e contributo para a melhoria da capacidade competitiva da empresa, mereçam e devam ser destacados;

1.3.4- Contribuir para a manutenção contínua do desempenho dos trabalhadores a um nível regular.

1.4 - Sistema General Cable Celcat:

1.4.1- O sistema General Cable Celcat é um sistema de incentivos, tendo por base o desempenho profissional e a assiduidade;

1.4.2- Este sistema aplica-se à generalidade dos trabalhadores da General Cable Celcat, exceptuando-se os encarregados e categorias profissionais de nível superior.

2- Avaliação de desempenho:

2.1- A avaliação de desempenho será prosseguida por meio de uma ficha de notação com base em 14 elementos ou qualidades (ficha n.º 1).

2.1.1- Complementarmente, poderá ser emitida uma segunda ficha de notação para a avaliação global de cada trabalhador (ficha de avaliação n.º 2);

2.1.2- A avaliação ou notação do pessoal será feita anualmente, podendo ser, em anos alternados, utilizada a ficha por elementos (ficha n.º 1) e a ficha de notação ou de avaliação global (ficha n.º 2).

2.2- Cada um dos 14 elementos ou qualidades da ficha de notação admite 5 graus (pontuação directa).

2.2.1- Quer as qualidades quer os seus graus básicos conterão, na própria ficha, as respectivas definições.

2.3- As fichas de avaliação conterão a pontuação directa atribuída a cada grau (1 a 5).

2.3.1- A pontuação ponderada, ou seja, o peso relativo de cada qualidade na grelha, previamente definida no quadro de pontuação (directa e ponderada), será do conhecimento exclusivo da direcção de pessoal e da comissão de avaliação e recurso;

2.3.1.1- A ponderação, conforme a relevância das qualidades para os seus postos de trabalho, será diferenciada entre administrativos e fabris.

2.3.2- A pontuação ponderada, reflectindo a importância relativa a cada qualidade, será calculada por meio de factores de ponderação para os dois grandes grupos profissionais (fabris e administrativos), com excepção da qualidade «esforço físico despendido» - aplicável somente aos trabalhadores fabris - e da qualidade «capacidade oral e escrita» - aplicável somente aos trabalhadores administrativos;

2.3.3- A pontuação ponderada mínima obténível é de 20 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 1; a pontuação ponderada máxima obténível é de 100 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 5;

2.3.3.1- Aos trabalhadores que, no grau 5, tenham obtido pontuação igual ou superior a 93 pontos e que não tenham acesso a categoria superior à actual, poderá ser atribuído o nível 6 - Excelente, para os efeitos previstos neste regulamento, devendo a DP fundamentar à comissão de avaliação e recurso a atribuição ou não deste nível.

2.4 - A ficha de notação global (ficha de avaliação número 2) servirá para avaliar cada trabalhador de forma global, apenas pelos respectivos níveis de qualificação, que são os seguintes:

Nível 1 - Insatisfatório;

Nível 2 - Pouco satisfatório;

Nível 3 - Satisfatório;

Nível 4 - Bom;

Nível 5 - Muito bom;

Nível 6 - Excelente.

2.4.1- Esta avaliação global será atribuída consensualmente pelos notadores de cada trabalhador.

2.5 - Na ficha de notação por elementos ou qualidades (ficha de avaliação número 1), a pontuação final de cada trabalhador será igual à média das pontuações atribuídas pelos seus notadores, após aplicação dos factores de uniformização e dos respectivos factores de ponderação.

2.5.1- Os factores de uniformização serão determinados através das pontuações directas após determinação da média geral global e de cada sector ou grupo, conforme está definido no número 4.7 (procedimentos);

2.5.2- Após a avaliação final, os trabalhadores serão qualificados de acordo com intervalos delimitados entre a pontuação ponderada mínima e a máxima;

2.5.3- Os níveis de qualificação estão delimitados nos intervalos referidos no quadro I;

## QUADRO I

Intervalos de pontuação por níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Intervalos de pontuação	De 0 a 49,9	De 50 a 59,9	De 60 a 72,9	De 73 a 85,9	De 86 a 100	De 93 a 100 (*)

(\*) Nos termos definidos no n. 2.3.3.1.

2.5.4- Relativamente às pontuações contidas no intervalo de 1 ponto na fronteira dos limites, a DP estudará com os respectivos notadores qual a pontuação final exacta a assumir em cada caso.

2.6- O nível de desempenho será definido, para cada trabalhador, em função da respectiva pontuação, à qual corresponde determinada afectação, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, conforme consta do quadro II.

QUADRO II

Níveis de desempenho e sua afectação

Níveis de qualificação	Intervalos de pontuação	Níveis de desempenho	Percentagens do prémio de mérito
1 - Insatisfatório	De 0 a 49,9	D1	0
2 - Pouco satisfatório	De 50 a 59,9	D2	2
3 - Satisfatório	De 60 a 72,9	D3	4
4 - Bom	De 73 a 85,9	D4	6
5 - Muito bom	De 86 a 100	D5	8
6 - Excelente	De 93 a 100 (*)	D6	10

(\*) Nos termos definidos no n. 2.3.3.1.

3- Nível de assiduidade:

3.1- O nível de assiduidade será definido em função do número e do tipo de faltas registadas em cada trimestre, às quais corresponde determinada afectação no trimestre seguinte, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, ou do ano seguinte, no caso do prémio de rendimento. Considera-se, neste último caso, a média da assiduidade anual com referência ao semestre.

QUADRO III

Faltas por trimestre e sua afectação por níveis de assiduidade

Nível de assiduidade	Número de faltas justificadas	Afectação no prémio de mérito	Factor de afectação no prémio de rendimento
A5	Inferior ou igual a 3	0 %	1,00
A4	Superior a 3 e inferior ou igual a 4	2 %	0,90
A3	Superior a 4 e inferior ou igual a 6	4 %	0,80
A2	Superior a 6 e inferior ou igual a 7	6 %	0,70
A1	Superior a 7	8 % (10 %)	0,60

3.1.1- Os efeitos da afectação dos diferentes tipos de faltas são acumuláveis, atendendo-se às seguintes ponderações:

As faltas injustificadas têm uma ponderação de 2,5;

As faltas justificadas ao abrigo da alínea c) da cláusula 54.<sup>a</sup> têm uma ponderação de 1,5;

As faltas por doença que determinem internamento hospitalar ou consideradas de gravidade semelhante têm uma ponderação de 0,5;

3.1.2- Não serão consideradas para efeitos da determinação do nível de assiduidade as ausências ao serviço resultantes das seguintes situações:

As faltas justificadas ao abrigo das alíneas c) (nojo) e f) (doação gratuita de sangue);

Acidentes de trabalho, incluindo consultas com eles rela-

cionadas, salvo se for provada a intenção dolosa ou negligência culposa do trabalhador;

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

Licença por interrupção de gravidez;

Licença parental, em qualquer das modalidades;

Licença por adopção;

Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

Falta para assistência a filho;

Falta para assistência a neto;

Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;

Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;

Dispensa para avaliação para adopção;

Dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação;

O tempo gasto pelos trabalhadores, no exercício de funções, enquanto membros da:

Comissão de segurança, higiene e saúde;

Comissão negociadora sindical do AE/General Cable Celcat.

3.1.3- Não resultará ainda prejuízo para os trabalhadores o efeito dos tempos despendidos em funções exercidas na qualidade de membros da CT e da CSE e ainda os tempos de presença em plenários, nos termos definidos no protocolo emergente;

3.1.4- Todas as faltas não referidas nos itens anteriores têm a ponderação 1.

4- Procedimentos:

4.1- Cada trabalhador será notado, no mínimo, pelos seus dois chefes imediatos.

4.1.1- As chefias poderão optar, se o entenderem como vantajoso, por uma avaliação/notação discutida e consensada entre eles, havendo, neste caso, lugar ao preenchimento de apenas uma ficha.

4.1.1.1- No caso de não haver consenso relativamente a uma qualidade, deverão assinar, no espaço próprio, a posição de cada um.

4.2- Quando um trabalhador depender apenas de um superior hierárquico, devem ser envidados esforços no sentido de se obter uma segunda notação por responsáveis hierárquicos capazes de avaliar o profissional em causa.

4.3- A notação final, após correcção dos desvios anormais, se existirem, será a média das diferentes avaliações.

4.3.1- Estes desvios são muitas vezes originados por diversas situações, tais como:

Diferentes interpretações dos conceitos dos elementos qualificativos;

Diferente percepção das qualidades ou defeitos dos trabalhadores;

Diferente «equação pessoal» - também chamado «defeito de carácter»: avaliamos os outros pela nossa maneira de ser; será a nossa bitola (brandos ou severos, exigentes ou paternalistas, etc.). A «equação pessoal» será determinada pelo DP, através do método analítico-comparativo (4.7);

Defeitos de halo - tendência para generalizar todos os aspectos de uma pessoa com base em um só aspecto negativo

ou positivo (exemplo: é mentiroso; isso é mau; logo, é mau em todos os aspectos);

Defeito lógico - considerar que certas qualidades ou defeitos das pessoas são inseparáveis (exemplo: o indivíduo não tem iniciativa nenhuma; logo, é desinteressado, negligente, lento, pouco inteligente, etc.);

Estereótipos ou tipos predeterminados - opiniões preconcebidas, comuns a certos tipos, profissões, etc. (exemplo: todos os cozinheiros são gordos; todos os indivíduos altos são teimosos);

Arquétipos - modelos ou protótipos. Constrói-se um protótipo e só esse vale para nós (exemplo: os indivíduos de maior valor são os de grande iniciativa; o resto é secundário, o resto é esquecido);

Defeito de tendência central - defesa natural, notação nos valores médios para se fugir a dificuldades; não compromissos), etc.

4.4- Após a avaliação de todos os trabalhadores de uma dada direcção, deve o respectivo director proceder a uma reunião com todos os notadores, com o objectivo de apreciar os critérios seguidos, avaliar as dificuldades, ponderar resultados, etc., e, eventualmente, recorrer a notações complementares.

4.4.1- Estas notações complementares poderão efectuar-se através dos seguintes métodos:

Classificação de 0 a 20;

Mudança de linguagem na definição dos conceitos;

Apreciação conjunta de trabalhadores de notação diferente;

Avaliação paralela (dois a dois trabalhadores).

4.5- Cada director, após o referido no número 4.4, enviará à DP, dentro do período estipulado, as respectivas fichas de notação;

4.6- Todos os notadores informarão os seus subordinados das avaliações que deles fazem relativamente a cada elemento ou qualidade, fundamentando, quer nas de sentido negativo, quer nas de sentido positivo, a sua posição, tendo sempre em vista uma correcta acção pedagógica, informativa, de ajuda e motivadora.

4.6.1- Esta informação, em conjunto com a informação final do nível de qualificação do trabalhador, facilitará a este a decisão de recorrer ou não recorrer à comissão de avaliação e recurso.

4.7- Todas as avaliações serão apreciadas e, se for caso disso, uniformizadas pela DP, quer numa óptica de cada direcção em si mesma, quer numa óptica global da empresa, através da determinação de factores de uniformização, com vista a corrigir os efeitos da «equação pessoal», nos seguintes termos:

a) Em relação a cada notador, retirar notações «extremas» com efeitos estatísticos;

b) Considerar a média de cada notador;

c) Cotejar a média dos notadores e determinar os desvios relevantes entre si;

d) Determinar a média geral e a de cada sector ou grupo;

e) Determinar os factores de correcção ou uniformização pela conjugação dos desvios das alíneas c) e d);

f) Aplicar os factores de correcção (que tenderão para a

média final geral) a todos os sectores ou grupos.

4.8- Os méritos finais atribuídos a cada trabalhador serão comunicados às respectivas hierarquias, que, por sua vez, as comunicarão a cada trabalhador.

5- Reclamações:

5.1- Sempre que um trabalhador entenda, após recebida a informação final, dada pelas chefias, sobre a sua notação, que a mesma não está em conformidade com o seu entendimento, pode apresentar o seu caso à comissão de avaliação e de recurso, fundamentando devidamente as suas razões, através de documento próprio;

5.2- A DP, ou a comissão directamente, deverá responder ao trabalhador tão depressa quanto o estudo do caso o permita;

5.3- Da decisão da comissão não haverá recurso.

6- Comissão de avaliação e de recurso:

6.1- Com o objectivo de assegurar uma visão mais abrangente e multifacetada de todo o sistema, bem como o de servir de instância de recurso, será constituída uma comissão de avaliação e de recurso;

6.2- Esta comissão será competente para:

Atender recurso dos trabalhadores;

Apoiar, no necessário, os notadores;

Corrigir, com conhecimento dos respectivos notadores, os aspectos que careçam de tal procedimento;

Propor à DP alterações que se julguem necessárias e consentâneas com o sistema nas seguintes fases:

Sistema em si mesmo;

Tratamento dos resultados;

Efeitos da avaliação e da determinação de méritos.

6.3 - A comissão será paritária e terá a seguinte constituição:

a) Três representantes da administração;

b) Três representantes das estruturas sindicais, em princípio um elemento de cada um dos sindicatos maioritários.

6.3.1- Um dos representantes da administração será o presidente, o qual, em caso de empate, terá voto de qualidade, que fundamentará por escrito;

6.3.2- A direcção de pessoal coadjuvará esta comissão em todas as tarefas e decisões necessárias.

6.4- A comissão reunirá:

6.4.1- Por convocação da DP;

6.4.2- Por solicitação das partes outorgantes;

6.4.3- Por convocação do presidente, nomeadamente através de agenda, nos períodos de avaliação, tratamento de dados e aplicação de resultados;

6.4.4- Após o processo de avaliação, para apreciação de recurso interposto por trabalhadores.

7- Informação aos trabalhadores:

7.1- Do sistema de avaliação será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

8- Preparação dos notadores:

8.1- A DP procederá a sessões especiais de formação/informação, relativamente aos seguintes itens:

Sistema de avaliação e de notação;

Grelha de avaliação;

O que é avaliar e/ou notar;

Métodos para avaliar e/ou notar;

Principais erros humanos dos notadores.  
Preenchimento das fichas de avaliação:  
Elementos qualitativos e sua ponderação;  
Interpretação dos conceitos;  
Como notar;

Como relacionar notações;  
Para que serve ou pode servir um sistema de avaliação;  
Objectivo específico da General Cable Celcat.

8.1.1- Um mês antes do período de avaliação, os notadores serão submetidos a um treino, em conformidade, pela DP.

8.2- Orientações e recomendações serão ainda anexadas a este regulamento.

9- Disposições finais e transitórias:

9.1- Em protocolo, acordado entre as organizações sindicais signatárias deste AE e a empresa, estão definidos um conjunto de anexos e formulários, a seguir referenciados, e que fazem parte integrante deste regulamento.

Anexos:

1- Avaliação de desempenho/orientações aos notadores;

2- Objectivos/efeitos/vantagens da avaliação de desempenho (na óptica da DP);

3- Quadro de pontuação directa e ponderada (para não influenciar os notadores, estas pontuações são do exclusivo conhecimento da DP, das organizações sindicais e da comissão de avaliação e recurso);

4- Regras especiais para a avaliação de línguas estrangeiras.

Formulários:

Ficha de avaliação número 1 - Pontuação directa;

Ficha de avaliação número 2 - Avaliação global;

Ficha de avaliação número 3 - Resumo das notações da avaliação de desempenho;

Ficha de avaliação número 4 - Resumo das notações da avaliação de desempenho e assiduidade;

Formulário para reclamação/recurso para a comissão.

## ANEXO V

### Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A comissão terá a seguinte constituição:

1.1- Três representantes da entidade patronal:

Director fabril;

Director de pessoal;

Um chefe de departamento.

1.2- Três representantes dos trabalhadores.

1.3- Três assessores técnicos:

Médico do trabalho;

Técnico de segurança;

Técnico do serviço de incêndios.

1.3.1- O técnico do ambiente tomará parte nas reuniões com vista a uma assessoria mútua/recíproca.

1.4- O director fabril presidirá às reuniões e será nelas directamente assessorado pelo técnico de segurança;

1.5- O director de pessoal substituirá o director fabril nos seus impedimentos;

1.6- Qualquer dos representantes da entidade patronal po-

derá fazer-se substituir nas reuniões por pessoas competentes para o efeito;

Qualquer dos representantes dos trabalhadores poderá fazer-se substituir pelo elemento suplente.

1.7- Todos os representantes terão direito a voto e, em caso de empate, e se, pela natureza da matéria, tiverem de ser tomadas decisões, o presidente da comissão solicitará o parecer do respectivo assessor técnico, que, nestas circunstâncias, funcionará com voto de qualidade.

1.7.1- Se a matéria em questão requerer ou aconselhar a intervenção de um especialista, o presidente suspenderá a decisão até audição daquele e decidirá, com a comissão, quais os procedimentos a tomar no entretanto.

1.8- Todos os componentes da CSHST terão acesso, através da direcção de pessoal, e quando solicitada, à legislação aplicável e em vigor, bem como ao manual de SHS da empresa.

2- Nomeações:

2.1- Os representantes da entidade patronal, bem como os assessores técnicos, têm nomeação automática por inerência de funções, com excepção do chefe de departamento, que será indicado pelo director fabril, em colaboração com o director de pessoal;

2.2- Os representantes dos trabalhadores serão nomeados após eleição, nos termos previstos na legislação aplicável.

§ único. O mandato dos representantes dos trabalhadores é o que estiver ou vier a ser regulado por lei.

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

2.3.1- O crédito de horas atrás referido não é cumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3- Atribuições:

3.1- Controlar a evolução das acções programadas (reparações, alterações, novo equipamento de segurança, formação, etc.), bem como introduzir as que se entendam como necessárias;

3.2- Controlar a actividade do técnico de segurança nas suas obrigações perante a comissão;

3.3- Prosseguir, quando aprovadas, as medidas propostas pelos assessores técnicos;

3.4- Garantir a execução das recomendações do médico do trabalho e da direcção de pessoal, quando as mesmas procedam de imposição legal;

3.5- Apoiar o médico do trabalho nas suas funções de médico do trabalho da empresa;

3.6- Apreciar com rigor e decidir em conformidade em tudo que respeite a matérias-primas tóxicas, ruído, doenças profissionais, poluição e outros, de acordo com relatórios do médico do trabalho ou outras entidades;

3.7- Examinar o processo «acidentes» (número, tipo, local, circunstâncias, etc.) e tomar decisões conducentes à sua minimização ou desagravamento;

3.8- Efectuar, pelo menos uma vez por trimestre, inspecções ou auditorias de âmbito geral aos postos de trabalho, bem como todas as ocasionais que as circunstâncias justifiquem;



3.9- Apreciar os relatórios do técnico de segurança;

3.10- Requerer à direcção de pessoal as acções de formação e treino necessárias ao cumprimento da lei, do manual e das políticas da empresa;

3.11- Propor à administração, com parecer do médico do trabalho, quando necessário, todas as acções tendentes à efectivação de uma cabal gestão em matéria de segurança, higiene e saúde, nomeadamente sobre:

Políticas;

Instalações;

Equipamentos de produção (em termos ergonómicos e de segurança);

Equipamentos de protecção colectiva e individual;

Equipamentos de medida e controlo;

Informação e apoio aos trabalhadores;

Outras situações em conformidade com as exigências legais.

3.12- Informar e apoiar o técnico do ambiente no que se refere ao cumprimento das suas funções, bem como solicitar dele o apoio e informação necessários à comissão;

3.13- Providenciar, por meio de entidade competente, a actualização dos níveis sonoros e proceder em conformidade;

3.14- Garantir a existência de equipas de primeiros socorros devidamente actualizadas;

3.15- Ouvir ou conhecer, quando caso disso, as reclamações ou sugestões dos trabalhadores, dando, obrigatoriamente e sempre, uma resposta adequada (soluções, informações, o que e quando, falta de razão dos trabalhadores, etc.);

3.16- Garantir, através do técnico de segurança e das hierarquias, todos os direitos e deveres dos trabalhadores em geral em matérias de segurança.

4- Funcionamento:

4.1- A comissão reunirá, regularmente, uma vez por mês. Sempre que circunstâncias anormais o justifiquem, a comissão, a pedido fundamentado de qualquer dos seus elementos e/ou por convocação do seu presidente, poderá reunir extraordinariamente;

4.2- A agenda de trabalhos será preparada pelo presidente, coadjuvado pelo técnico de segurança;

4.3- De todas as reuniões será lavrada uma acta pelo presidente ou outrem por sua delegação, sendo a mesma distribuída a todos os componentes da CSHST e à administração, bem como a outros elementos que, pela natureza dos assuntos, devam dela tomar conhecimento, nomeadamente os chefes de departamento, que providenciarão o conhecimento dos seus subordinados, quando tal seja necessário ou aconselhável;

4.3.1- Cópia destas actas será afixada em locais próprios, para conhecimento dos trabalhadores.

4.4- Toda a documentação inerente às funções da comissão deve ser organizadamente arquivada, sob responsabilidade do seu presidente.

§ 1. Os tempos despendidos pelos representantes dos trabalhadores nesta comissão contam para o crédito previsto na lei.

§ 2. Sempre que o presidente ou a comissão o entenderem, outros elementos, pelo carácter das suas funções, conhecimentos técnicos, etc., poderão ser convidados a participar

nas reuniões da CSHST.

5- Responsabilidades:

5.1- A comissão é responsável, no âmbito das suas atribuições, pelo cumprimento do que estiver ou vier a estar estabelecido no acordo da empresa e legalmente aplicável.

5.2- A comissão é ainda responsável perante a administração pelo cumprimento das obrigações que lhe são cometidas neste regulamento e no manual de SHST da empresa.

5.3- Nos termos legais, é ainda a comissão responsável pela prestação de todas as informações aos trabalhadores, nomeadamente as previstas na legislação aplicável, através da direcção de pessoal.

5.4- O médico do trabalho tem a competência para informar que lhe é cometida por lei.

5.5- Sempre que a comissão o entender, informações específicas podem ser prestadas por qualquer um dos seus componentes, devendo o mesmo ser indigitado para tal, por razões de ordem técnica e de competência.

## ANEXO VI

### Seguro de vida e de saúde Seguro complementar de assistência social

(De acordo com a cláusula 84.<sup>a</sup> do AE)

As coberturas dos seguros de saúde e vida são as seguintes:

#### Seguro de vida

Garantias	Capital base (salário mensal)
Em caso de morte	6 meses
Invalidez total e permanente	6 meses
Morte em consequência de acidente	12 meses
Invalidez total e permanente em consequência de acidente	12 meses

#### Seguro de saúde

Garantia	Complicação (%)	Limite ano
Assistência médica hospitalar	90	9 000 €
Assistência médica ambulatoria	80	1 100 €
Ortóteses oculares		
• Aros	80	63 €
• Lentes	80	136 €
• Lentes de contacto	80	136 €
Partos:		
• Cesariana	80	1 100 €
• Normal	80	550 €
• Interrupção involuntária da gravidez	80	275 €
Estomatologia	80	217 €

Esta informação será complementada com o «Manual do Seguro» a distribuir pela companhia de seguros.



Morelena, 13 de novembro de 2018.

Pela General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA:

*Alexandre Miguel Dias da Silva*, procurador.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI:

*Paulo Renato Lopes Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*Luís Alexandre Madeira dos Santos*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de novembro de 2018, a fl. 75 do livro n.º 12, com o n.º 229/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC - Deliberação da comissão paritária**

Deliberação da comissão paritária TAP - Transportes Aéreos Portugueses, SA/Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC, prevista na cláusula 36.ª do AE assinado a 9 de fevereiro de 2006, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2006 com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2011.

Em 3 de outubro de 2017, reuniu a comissão paritária TAP/SNPVC prevista na cláusula 36.ª do acordo de empresa (AE), constituída por: Luís Pedro Serra Ramos e Sandra Vieira Rodrigues, em representação da empresa e por Amélia Luciana Brugnini de Sousa Uva Passo e Nuno Miguel Afonso Prates, em representação do SNPVC.

Foram tratadas dúvidas interpretativas, expostas pelo SNPVC no pedido de reunião da comissão paritária, relativas às seguintes cláusulas do Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT), anexo e parte integrante do AE:

– Cláusula 13.ª, número 1, conjugado com a cláusula 17.ª, número 12.

– Cláusula 16.ª, número 1.

– Cláusula 22.ª, número 3, conjugado com a cláusula 13.ª, número 1.

Expostas e ponderadas as posições fundamentadas de ambas as partes, foi deliberado por unanimidade (pontos 1 e 3), consagrar os seguintes entendimentos:

1- Cláusula 13.ª, número 1, conjugado com a cláusula 17.ª, número 12.

A nomeação de um tripulante para um serviço de assistência com antecedência mínima de 48 horas, ao abrigo e nos termos do número 1 da cláusula 13.ª do RUPT, só é vinculativa do tripulante nos casos de irregularidade do seu planeamento/escala, conforme previsto no número 12 da

cláusula 17.ª do RUPT, para a qual o número 1 da cláusula 13.ª remete.

A previsão no planeamento/escala do tripulante de «dia livre de serviço» não constitui uma irregularidade desse planeamento/escala; a irregularidade do planeamento/escala do tripulante só se verifica nos casos em que qualquer atividade dele/dela constante (serviço de voo, serviço de assistência, serviço de reserva, serviço *on call*, serviços no solo tais como formação profissional ou medicina do trabalho) é, por qualquer motivo (decisão da empresa, impossibilidade operacional, falta do tripulante), anulada ou impossibilitada.

Não é, assim, vinculativa do tripulante a sua nomeação pela empresa para um serviço de assistência com antecedência mínima de 48 horas com fundamento na existência de um dia livre de serviço no respetivo planeamento/escala.

2- Cláusula 16.ª, número 1

Não houve acordo quanto a este ponto.

3- Cláusula 22.ª, número 3, conjugado com a cláusula 13.ª, número 1

Nos termos do número 2 desta cláusula, o planeamento das folgas semanais deve ser feito de modo a que cada folga semanal seja integralmente gozada, no limite, até às 23 horas e 59 minutos do 7.º dia.

Contudo, no número 3 seguinte, é admitida a possibilidade de, por motivo da optimização da utilização dos tripulantes, a folga semanal ter o seu início até às 0h00 do 7.º dia, sendo nesse caso adicionado à folga semanal de 48 horas, um período de 12 horas adicionais.

O tripulante adquire o direito a esse acréscimo, que tem de ser reconhecido e respeitado quer em planeamento mensal quer em sede de operação de escalas, não podendo em qualquer caso essa extensão colidir com o planeamento subsequente do tripulante.

Pela parte empregadora:

(Assinatura ilegível.)

Pela parte sindical:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 26 de novembro de 2018, a fl. 75 do livro n.º 12, com o n.º 227/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo coletivo entre a Cooperativa Agrícola da Tocha, CRL e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e outro - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à inte-

gração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de agosto de 2018.

### **1- Quadros superiores**

Chefe de laboratório  
Chefe de serviços  
Contabilista  
Diretor de serviços  
Gerente  
Técnico licenciado ou bacharel (grau IV e grau III)

### **2- Quadros médios**

#### **2.1- Técnicos administrativos**

Chefe de secção  
Guarda livros

#### **2.2- Técnicos de produção e outros**

Agente técnico agrícola (grau IV e grau IIII)  
Ajudante chefe de laboratório  
Encarregado geral  
Técnico licenciado ou bacharel (grau II e grau I)

### **3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa**

Ajudante de encarregado geral  
Caixeiro-encarregado  
Encarregado de armazém  
Encarregado de vulgarizador

### **4- Profissionais altamente qualificados**

#### **4.1- Administrativos, comércio e outros**

Assistente administrativo principal  
Prospetores de vendas  
Sapador florestal  
Secretário (a) de direcção  
Técnico administrativo

#### **4.2- Produção**

Agente técnico agrícola (grau II e grau I)  
Analista (1.ª, 2.ª e 3.ª)  
Inseminador artificial  
Oficial eletricista com mais de três anos

### **5- Profissionais qualificados**

#### **5.1- Administrativos**

Assistente administrativo (1.ª, 2.ª e 3.ª)  
Caixa  
Telefonista

#### **5.2- Comércio**

Caixeiro (1.ª, 2.ª e 3.ª)  
Primeiro-caixeiro  
Segundo-caixeiro  
Terceiro-caixeiro  
Vendedor

#### **5.3- Produção**

Bate chapas (1.ª, 2.ª e 3.ª)

Canalizador (1.ª, 2.ª e 3.ª)

Mecânico auto (1.ª, 2.ª e 3.ª)

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (1.ª, 2.ª e 3.ª)

Oficial eletricista com menos de três anos

Operador de máquinas agrícolas

Operador de máquinas e aparelhos de elevação e transporte

Operador de talho ou peixaria em supermercado (1.ª, 2.ª e 3.ª)

Pedreiro-trolha (1.ª, 2.ª e 3.ª)

Pintor de construção civil (1.ª, 2.ª e 3.ª)

Pintor de máquinas, veículos ou móveis (1.ª, 2.ª e 3.ª)

Serralheiro mecânico (1.ª, 2.ª e 3.ª)

Técnico auxiliar de pecuária

Vulgarizador (1.ª, 2.ª e 3.ª)

### **5.4- Outros**

Fiel de armazém  
Motorista de ligeiros  
Motorista de pesados  
Operador de supermercados (1.ª, 2.ª e 3.ª)  
Profissional de armazém

### **6- Profissionais semiquualificados (especializados)**

#### **6.1- Administrativos, comércio e outros**

Abastecedor de combustíveis (1.ª, 2.ª e 3.ª)  
Ajudante de motorista  
Auxiliar administrativo  
Conferente  
Contínuo  
Distribuidor  
Empregado de cantina  
Guarda ou porteiro  
Operário não diferenciado  
Paquete  
Servente de armazém  
Servente de limpeza

#### **6.2- Produto**

Ajudante de eletricista do 2.º ano  
Colhedor de amostras  
Contrastador  
Embalador  
Pré-oficial de eletricista do 2.º ano  
Pré-oficial de eletricista do 1.º ano  
Servente de construção civil  
Trabalhador agrícola

### **A - Estagiários e praticante**

Estagiário (serviços administrativos)  
Estagiário (colhedor de amostras)  
Estagiário (vulgarizador)  
Praticante

**Contrato coletivo entre a ANEFA - Associação Nacional de Empresas Florestais, Agrícolas e do Ambiente e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 2018.

**1- Quadros superiores**

Técnico(a) agroflorestal  
Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes  
Técnico (a) licenciado(a)  
Técnico (a) licenciado(a) 1.º ano  
Técnico(a) de recursos florestais e ambientais

**2- Quadros médios**

**2.2- Técnicos de produção e outros**

Encarregado(a) geral  
Técnico(a) agroflorestal (1.º ano)  
Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes (1.º ano)  
Técnico(a) de recursos florestais e ambientais (1.º ano)

**4- Profissionais altamente qualificados**

**4.1- Administrativos, comércio e outros**

Técnico(a) administrativo(a)  
Sapador(a) florestal

**4.2- Produção**

Operador(a) de máquinas especiais, pesadas ou industriais  
Técnico(a) de manutenção

**5- Profissionais qualificados**

**5.1- Administrativos**

Assistente administrativo

**5.3- Produção**

Ajudante de operador(a) de máquinas especiais, pesadas ou industriais  
Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos  
Enxertador(a) ou podador(a)  
Jardineiro (a)  
Motosserrista  
Operador(a) agrícola  
Operador(a) apícola  
Operador(a) florestal  
Operador(a) de jardinagem e espaços verdes  
Operador(a) de máquinas agrícolas ou florestais  
Operador(a) pecuário  
Técnico(a) de manutenção (1.º ano)  
Tirador(a) de cortiça amadia ou empilhador  
Tirador(a) de cortiça falca

**5.4- Outros**

Motorista de ligeiros  
Motorista de pesados

**6- Profissionais semiquualificados (especializados)**

**6.1- Administrativos, comércio e outros**

Ajudante de motorista

**6.2- Produto**

Emetrador(a) ou ajuntador(a)  
Gadanhador(a)  
Limpador(a) de árvores ou esgalhador  
Porta-miras  
Trabalhador(a) agrícola ou florestal  
Trabalhador(a) de descasque de madeiras

**A - Estagiários**

Estagiário(a)

**DECISÕES ARBITRAIS**

...

**AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS**

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### FNE - Federação Nacional da Educação - Alteração

Alteração aprovada em 20 e 21 de outubro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro 2014.

Alterações aos estatutos da FNE - Federação Nacional da Educação, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2010, alterados pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2010 e pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2010, alterados pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014, alterados pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2014, com as alterações aprovadas no congresso da FNE - Federação Nacional da Educação, de 20 e 21 de outubro de 2018, em Aveiro.

#### CAPÍTULO IV

##### Dos órgãos da FNE

###### Artigo 20.º

###### Órgãos sociais

São órgãos sociais da FNE:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....
- e) A comissão executiva;
- f) (Anterior alínea e.)

#### SECÇÃO I

##### Do congresso

###### Artigo 21.º

###### Composição

- 1- .....
- a) .....

- b) .....
- c) .....
- d) .....
- 2- O número de delegados ao congresso a eleger, a designar e por inerência, no mínimo de 200 e no máximo de 1000, é definido no regulamento do congresso.
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

#### SECÇÃO II

##### Do conselho geral

###### Artigo 25.º

###### Composição

- 1- .....
- a) .....
- b) .....
- 2- O número total de representantes mencionados nas alíneas a) e b) do número anterior é calculado pela aplicação das seguintes regras:
  - Até 1000 associados - 2 conselheiros efetivos; 2 conselheiros suplentes;
  - Entre 1001 e 2500 associados - 4 conselheiros efetivos; 2 conselheiros suplentes;
  - Entre 2501 e 4000 associados - 6 conselheiros efetivos; 3 conselheiros suplentes;
  - Entre 4001 e 6000 associados - 8 conselheiros efetivos; 4 conselheiros suplentes;
  - Entre 6001 e 10 000 associados - 10 conselheiros efetivos; 5 conselheiros suplentes;
  - Entre 10 001 e 15 000 - 12 conselheiros efetivos; 6 conselheiros suplentes;
  - Mais de 15 000 associados - 14 conselheiros efetivos; 7 conselheiros suplentes.
- 3- O número de representantes por sindicato mencionados na alínea b) é sempre igual ou inferior ao número de representantes mencionados na alínea a), quer em relação aos efe-



tivos, quer aos suplentes.

- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....

Artigo 28.º

Reuniões

O conselho geral reúne ordinariamente três vezes por ano, em março, no final do ano letivo e em novembro, e extraordinariamente sempre que for convocado pelo presidente, nos termos do artigo seguinte.

(Eliminado o segundo parágrafo.)

SECÇÃO IV

Do secretariado nacional

Artigo 33.º

Composição

- 1- .....
- 2- .....
- 3- O secretariado nacional é composto por:
  - a) Membros eleitos em congresso:
    - 1 secretário-geral;
    - Trinta secretários nacionais;
    - Um membro suplente por cada sindicato membro.
  - b) Até 4 secretários nacionais avocados pelo secretariado nacional, e eleitos em conselho geral, sob proposta do secretário-geral, nos termos do disposto na alínea w) do artigo 34.º
- 4- .....

Artigo 34.º

Competências

Compete ao secretariado nacional:

- a) Eleger, de entre os seus membros, os vice-secretários-gerais e os secretários executivos que constituem a comissão executiva, sob proposta do secretário-geral;
- b) Determinar os respetivos membros avocados que integrarão a comissão executiva, sob proposta do secretário-geral;
- c) (Anterior alínea b).)
- d) Aprovar a proposta do plano anual de atividades e o orçamento anual a submeter ao conselho geral, nos termos e para os efeitos das alíneas c) e e) do número 1 do artigo 26.º;
- e) Concretizar o plano de atividades, assim como as deliberações do congresso e do conselho geral;
- f) (Anterior alínea h).);
- g) (Anterior alínea l).);
- h) (Anterior alínea m).);
- i) (Anterior alínea n).);
- j) (Anterior alínea o).);
- k) (Anterior alínea p).);
- l) Propor e submeter à aprovação do conselho geral eventuais orçamentos extraordinários;

m) Aprovar o relatório anual de atividades e as contas do exercício e submetê-los ao conselho geral, nos termos e para os efeitos da alínea b) do número 1 do artigo 26.º;

n) (Anterior alínea s).);

o) (Anterior alínea t).);

p) (Anterior alínea u).);

q) (Anterior alínea v).);

r) Delegar no secretário-geral e na comissão executiva competências que lhe estão atribuídas;

s) (Anterior alínea aa).);

t) (Anterior alínea bb).);

u) Elaborar as propostas de regulamento e de regimento do congresso a submeter à aprovação do conselho geral, que definirão a disciplina de funcionamento do congresso e o número de delegados a eleger nos termos do número 2 do artigo 21.º;

v) (Anterior alínea dd).);

w) (Anterior alínea af).);

x) (Anterior alínea ee).);

y) Autorizar despesas de deslocação, estada e alimentação resultantes da presença de membros dos órgãos sociais em reuniões dos órgãos da FNE ou em atividades da FNE ou ainda em representação desta, quando para o efeito devidamente convocados ou designados, nos termos do número 3 do artigo 44.º dos presentes estatutos.

Artigo 36.º

Funcionamento

1- O secretariado nacional reúne, ordinariamente de dois em dois meses, ou extraordinariamente sempre que o secretário-geral o convoque, por sua iniciativa ou a pedido dos representantes de 2 sindicatos filiados.

- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

SECÇÃO V

Do secretário geral

Artigo 37.º

Do secretário-geral

- 1- .....
- 2- Compete ao secretário-geral:
  - a) .....
  - b) Presidir às reuniões da comissão executiva;
  - c) Designar o vice-secretário-geral que o substitua nos seus impedimentos e distribuir pelouros e funções aos secretários executivos e nacionais;
  - d) (Anterior alínea c).);
  - e) (Anterior alínea d).);
  - f) (Anterior alínea e).);
  - g) (Anterior alínea f).);
  - h) (Anterior alínea g).);
  - i) Propor ao secretariado nacional a delegação de compe-

tências, nos termos da alínea r) do artigo 34.º;

j) Delegar e subdelegar competências noutros secretários executivos e nacionais;

k) (*Anterior alínea l).*)

## SECÇÃO VI

### Da comissão executiva

#### Artigo 37.º-A

##### Composição

1- A comissão executiva é constituída pelo secretário-geral, por dois a quatro vice-secretários-gerais, e por quatro a seis secretários executivos.

2- Os vice-secretários-gerais e os secretários executivos são eleitos, de entre os membros do secretariado nacional, na sua primeira reunião, sob proposta do secretário-geral.

3- A eleição a que se refere o número anterior decorre de votação secreta, de que resulte o voto favorável da maioria absoluta dos membros presentes.

4- Os presidentes ou secretários-gerais dos sindicatos filiados na FNE, não incluídos no número 1, são membros, por inerência, da comissão executiva.

5- Os presidentes ou secretários-gerais dos sindicatos podem delegar noutros membros da respetiva direção o seu direito de participação nas reuniões da comissão executiva, mediante comunicação escrita dirigida ao secretário-geral.

6- Podem integrar a comissão executiva secretários nacionais avocados, por determinação do secretariado nacional.

#### Artigo 37.º-B

##### Convocação

1- A comissão executiva reúne a convocação do secretário-geral, realizada com a antecedência mínima de 48 horas, salvo se por conveniência e concordância dos seus membros ou por motivos impreteríveis e devidamente justificados na respetiva reunião, haja premência na sua realização num prazo inferior.

2- A convocação da comissão executiva efetua-se por via do envio da respetiva convocatória, por correio eletrónico, a cada um dos seus membros, e do aviso simultâneo dos mesmos, através do serviço de mensagens curtas (SMS).

3- Da convocatória das reuniões consta o dia, a hora do início e do termo da reunião, o local de realização e a respetiva ordem do dia.

#### Artigo 37.º-C

##### Funcionamento

1- A comissão executiva reúne e delibera validamente estando presente, na respetiva reunião, a maioria dos seus membros, em primeira convocatória, ou, meia hora mais tarde, com qualquer número de membros.

2- As deliberações tomadas nas reuniões da comissão executiva são aprovadas por maioria absoluta, em resultado de votação nominal, salvo se decidido proceder-se a votação

secreta, tendo o secretário-geral voto de qualidade, em caso de empate.

3- De cada reunião é elaborada a respetiva ata, nela constando os assuntos tratados, as deliberações tomadas, a forma como cada membro votou em relação às mesmas e as declarações de voto proferidas, se as houver.

#### Artigo 37.º-D

##### Competências

A comissão executiva é, por excelência, o órgão executivo da FNE, com funções de gestão dos recursos humanos, financeiros e patrimoniais, que assegura a gestão corrente da Federação, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Acompanhar a situação político-sindical;

b) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical da FNE de acordo com os princípios e as normas definidas nos presentes estatutos e com as orientações emanadas do congresso, do conselho geral e do secretariado nacional;

c) Executar as deliberações do secretariado nacional;

d) Executar o programa de atividades e o orçamento;

e) Representar a FNE em juízo e fora dele;

f) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da FNE;

g) Definir e executar orientações para a atividade corrente;

h) Participar, através de comissões constituídas para o efeito, nas reuniões negociais com o Governo e com as entidades patronais;

i) Contratar trabalhadores para o serviço da FNE e exercer sobre eles ação disciplinar, bem como fixar-lhes remunerações que, no mínimo, respeitem as disposições legais ou convencionais em vigor e tenham em conta os princípios estatutários definidos para a defesa dos interesses dos profissionais do setor da educação;

j) Adquirir ou locar os bens necessários ao funcionamento da FNE;

k) Adquirir ou alienar, mediante expressa autorização do conselho geral, os bens imóveis ou veículos que se mostrem indispensáveis às necessidades da FNE, segundo critérios de economicidade;

l) Adotar formas de luta e declarar a greve quando tal se torne indispensável;

m) Apresentar ao secretariado nacional a proposta de plano anual de atividades e o orçamento, assim como o relatório anual de atividades e as contas do exercício;

n) Assegurar ao presidente da mesa do congresso e do conselho geral as condições logísticas e materiais necessárias ao seu trabalho, dentro dos condicionalismos orçamentais da FNE.

## SECÇÃO VII

### Do regime disciplinar (*anterior secção V*)

...

Registado em 22 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 186 do livro n.º 2.

### **Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cermâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro - Alteração**

Alteração aprovada em 18 e 19 de setembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 23 de março de 2012.

#### **Artigo 59.º**

##### **Composição**

A direção central do sindicato é constituída por um mínimo de 21 membros e o máximo de 39, eleitos pela assembleia geral, procurando assegurar a representação de todos os distritos abrangidos pelo sindicato.

Registado em 22 de novembro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 186 do livro n.º 2.

### **Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Castelo Branco - Cancelamento**

Por sentença proferida em 9 de julho de 2012 e transitada em julgado em 25 de setembro de 2012, no âmbito do processo n.º 221/11.0TBCVL, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca da Covilhã - Tribunal Judicial da Covilhã - 2.º Juízo, movido pelo Ministério Público contra o Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Castelo Branco, foi declarada ao abrigo do artigo 9.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro e do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação sindical por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 9.º da citada lei, a publicação da identidade dos membros da direção desde 1979.

Assim, nos termos dos números 3 e 7 do referido artigo 456.º, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores Agrícolas do Distrito de Castelo Branco efetuado em 2 de agosto de 1977, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## **II - DIREÇÃO**

### **União dos Sindicatos de Bragança - US Bragança/CGTP-IN - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de outubro de 2018 para o mandato de três anos.

Eduardo Alexandre Almeida Alves, cartão de cidadão n.º 10231180, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

Elisabete Maria Gomes Barreira, cartão de cidadão n.º 11452040, do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;

Fátima da Conceição Borges Bento, cartão de cidadão n.º 12465176, do Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Fernando Ernesto Choupina, cartão de cidadão n.º 9509392, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins;

João Carlos da Costa Rodrigues, cartão de cidadão n.º 6934797, do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte;

José António Vara Freire, cartão de cidadão n.º 6636753, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins;

Paulo Alexandre Fernandes Fonseca, cartão de cidadão n.º 10592626, do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte;

Lurdes Afonso Lagoa, cartão de cidadão n.º 9669181, do Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Manuel João Almeida Lopes, cartão de cidadão n.º 10886807, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins;

Margarida Lurdes Afonso, cartão de cidadão n.º 09756286, do Sindicato dos Trabalhadores de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Maria Augusta Bastos Oliveira Lopes, cartão de cidadão n.º 03704365, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

Maria Leonor Barreira Vila Ferreira, cartão de cidadão n.º 7656957, do Sindicato dos Professores do Norte;

Maria Teresa Teixeira Pereira, cartão de cidadão n.º 07413351, do Sindicato dos Professores do Norte.

### **Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de outubro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Pedro José Roriz Abreu Coutinho.

Joaquim André Duarte Correia.

Nuno Miguel Barbosa Oliveira.  
Ricardo Nuno Soares Araújo.  
Tiago Daniel de Castro Pires.  
Tiago Jorge Monteiro Dantas.  
Hernâni Mota Marinho.  
Helder da Costa Pereira Ribeiro.  
Sónia Paula Magalhães Garrido de Sousa.  
António Guilherme Teixeira da Silva.  
Ricardo Filipe Rodrigues da Silva.  
Teresa Maria Pinto de Carvalho.  
Renato Jorge Gomes da Rocha Fernandes.  
Ernesto Augusto Cancela Oliveira.  
Susana Otilia Neves Freitas.  
Manuel Joaquim Gomes e Silva.  
Hugo Daniel Nogueira Portela.  
Otilia Maria Vaz Fernandes.  
Armandino Henrique Lourenço Gomes.  
Eduardo dos Santos Pires.  
Rui Manuel Bonito de Castro Araújo.  
Ana Elizabete de Jesus da Costa Oliveira.  
André Silva Simões Esteves Madaleno.  
Hugo Emanuel da Silva Pinho.  
José Manuel Rocha Amorim.  
Bernardino Batista Pereira Dias.  
Sónia Ferreira Rodrigues.  
Alfredo Mendes Flores.  
Paulo Jorge Ferreira Vaz.  
Telmo Daniel Oliveira Craveiro.  
Ana Raquel Fernandes Marques.  
João Paulo Serra Chaparro.  
Carina Sofia Filipe Caetano.  
António Luis da Silva Nunes.  
Francisco José Valente de Matos Silva.  
António João Saraiva de Castro.  
José dos Santos Pedro Ferreira.  
Mário Rui Pedrosa Soares.  
João Pedro Santos Vitorino.  
João Manuel Gonçalves Ferreira Dias.  
Nuno Filipe Lopes Rodrigues Canais.  
Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves.  
Ackssana Rodrigues Silva.  
Álvaro Cardoso de Almeida.  
Américo Paulo Mendonça da Silva.  
Carlos André Silva Veredas.  
Carlos Manuel de Matos Tavares.  
Célio Rui Ramos Almeida.  
Eduardo Carneiro Verissimo.  
Ernesto António Crespo.  
Maria de Fátima Santos Barnabé.  
Filipe João Sovela Barata.  
Francisco Luis Alves da Silva.

Gonçalo José Rodrigues Quelhas.  
João António Azevedo dos Santos.  
João Fernando Passos da Silva Pinto.  
João Paulo Alves Mendes.  
João Pedro Rodrigues da Rosa.  
José Carlos Ardão Rodrigues Souto.  
Júlio de Oliveira Mateus.  
Luis António Pires Batista.  
Luis Manuel Barreiros Vaz.  
Luis Miguel Larguinho César.  
Marco António Correia Sol.  
Marco António Gonçalves Ferreira.  
Miriã Saramago Cação.  
Paulo Alexandre Pinheiro Mendes.  
Paulo Jorge Borges Miguel.  
Paulo Jorge Gomes de Sousa.  
Paulo Jorge Teixeira Moreira.  
Pedro Manuel Gomes Namora.  
Raquel Conceição Calvino Monteiro Mendes.  
Rui Duarte Rolão Abelho.  
Rui Jorge Mantas Anacleto.  
Sandra Moreira Lopes Agostinho.  
Tiago Miguel Ramos Silva Tagaio.  
Vitor Manuel Cordeiro Amendoeira.  
Vitor Manuel Oliveira Lima Correia.  
Fernando Manuel Nunes Patrício.  
António da Silva dos Santos.  
António Marques Moura.  
Fernando José Matildes Serrano.  
Henriqueta Maria Leitão Correia.  
Miguel Luis Dias Lopes.  
Pedro Jorge Lopes Paulino.  
João Francisco Alves Calado.  
António Joaquim Coelho Imaginário.  
Fernando Jorge Graça da Palma.  
Vera Lúcia de Matos Cardoso.  
Helder Porfírio Lopes Andrade.  
Bruno Angelo Bandeira da Silva Santos.  
Elsa Maria dos Santos Ferreira Gonçalves.  
Henrique Floro Correia.  
José Augusto Lima Bettencourt Correia.  
Luis Alberto Correia Teixeira Cunha.  
Luis Paulo Silveira Jorge.  
Marco Paulo Correia de Medeiros.  
Américo Joel de Freitas Nóbrega.  
António Carlos Baptista Monteiro.  
Humberto Gouveia Fernandes.  
João Carlos Abreu Vasconcelos.

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

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 e 19 de setembro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Direção central	Número BI/CC	Empresa
Adérito Santos Pinheiro Reis	08723946	Revigrés, SA
Ana Bela Costa Couceiro Gonçalves	11169477	Dominó, SA
António Ferreira Aires Grilo	06608515	Dominó, SA
Bruno Filipe Santos Marques	12847105	Cimpor, SA
Carla Isabel Ferreira Almeida	11333708	Cinca, SA
Carlos Jorge Lima	00896863	Aleluia, SA
Cidália Costa Pereira	08670968	Cerdomus, SA
Dinis Filipe Ferreira Inácio	11734328	Cliper, SA
Domingos Valente Almeida	08229505	Savecol, SA
Emília Paula Silva Rodrigues Barbosa	08228063	Aleluia, SA
Fernando Nascimento Monteiro	11548731	Cerutil, SA
Fernando Oliveira Noro	07864062	Cliper, SA
Francisco José Rodrigues Silva	11815158	Cerdomus, SA
Hélder Manuel Cruz Gabriel	11928810	Dominó, SA
João Paulo Viegas Silva	10174612	Margrês, SA
Luís Francisco Ribeiro Anjo	10307947	Dominó, SA
Luis Martins Almeida	03838618	Sonae, SA
Maria Emília Reis Simões	11648337	Cinca, SA
Nascimento Cassiano Pereira Ferreira	06651274	Cinca, SA
Pedro Manuel Monteiro	04484872	CMP - Maceira
Ricardo Gomes Pereira	03329349	Cavan, SA
Rogério António Carvalho Alves Gomes	11516863	Cimpor, SA
Susana Margarida Almeida Roque	10415756	Dominó, SA
Susete Conceição Ruivo Gomes	09356055	Cinca, SA

**FNE - Federação Nacional da Educação - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 e 21 de outubro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Secretariado nacional Secretário geral Secretários nacionais	Joaquim João Martins Dias da Silva	02869597
--	------------------------------------	----------

Efetivos	Ana Cristina Damasceno Albuquerque R. Santos	04240388
	Ângelo Ribeiro Alves	03860807
	António Joaquim Sota Martins	06504139
	António Jorge Ferreira Pinto	03985511
	Carla Patrícia Costa Machado	11150469
	Carlos Alberto Guimarães	07332134
	Carlos Manuel Calixto Almeida	07038976
	Cristina Maria Dias Ferreira	05071278
	Élia Maria Andrade	08090494
	Eva Maria Jesus Ferreira Vidal	09510924
	Gabriel José Afonso Constantino	04247113
	Joaquim Dias Fernandes	03552236
	Joaquim Lúcio Trindade Messias	06986362
	José Antonio Guerra Rocha Nunes	10644296
	José Manuel Luz Cordeiro	04388703
	José Manuel Ricardo Nunes Coelho	06627787
	Laura Maria Valente Rocha	05801342
	Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso	02720712
	Manuel Teodósio Martins Henriques	04476305
	Maria Fátima Abreu de Carvalho	07896257
	Maria Glória Pinto Pinheiro Marta	06121672
	Maria Goreti Carvalho Ferraz	08108939
	Maria José Rodrigues Guilherme Rangel	01305162
	Maria José Vital Simões	07036753
	Maria Lurdes Pires	03689586
	Mário Jorge Costa da Silva	09582995
	Paulo Jorge da Silva Fernandes	07679805
	Pedro Miguel Calvão Carvalhinhas Barreiros	10274656
	Ricardo Jorge Fermento Baptista	11785772
	Sílvia Marisa Sousa Fernandes	11691587
Suplentes	Ana Cristina Rendeiro Melo Santana	09927648
	Bárbara Patrícia Pereira dos Santos	12088366
	Dina Carla Trejeira Cristo	10355747
	Gracelina Abreu Silva	09713036
	Isabel Conceição Aleixo Agostinho	09811261
	Maria Adelaide Ferreira Silva Osório Castro T. Lobo	04913507
	Maria Manuela Sousa Felício Carvalhosa Sousa	03555138
	Maria Teresa Nóbrega Duarte Santos	02329000
	Rui Joaquim Gomes Inácio	05038682
	Vítor Manuel Monteiro Travassos	04070177



## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **Associação de Empresas do Sector de Actividade de Prestação de Serviços de Assistência em Escala ao Transporte Aéreo - Substituição**

Na identidade dos membros da direção eleitos em 8 de novembro de 2016, para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2016, foi efetuada a seguinte substituição:

Presidente - António Guilhermino Rodrigues, cartão

de cidadão n.º 02924806, em representação da associada: SPdH, SA substituído por:

Paulo Luís Neto de Carvalho Leite, cartão de cidadão n.º 09534085, em representação da associada: SPdH, SA.

Vogal - Maria de Lurdes Fernandez da Luz Paula Alves, cartão de cidadão n.º 02036074, em representação da associada: SPdH, SA substituída por:

Gonçalo Faria de Carvalho, cartão de cidadão n.º 07314222, em representação da associada: SPdH, SA.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### **COFICAB PORTUGAL - Companhia de Fios e Cabos, L.<sup>da</sup> - Constituição**

Estatutos aprovados em 26 de outubro de 2018.

##### **Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português ... de esta-

belecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista ... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

## CAPÍTULO I

### Objecto e âmbito

#### Artigo 1.º

##### Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da COFICAB PORTUGAL - Companhia de Fios e Cabos, L.<sup>da</sup>

2- O coletivo dos trabalhadores da COFICAB PORTUGAL - Companhia de Fios e Cabos, L.<sup>da</sup>, é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da COFICAB PORTUGAL - Companhia de Fios e Cabos, L.<sup>da</sup>, orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### SECÇÃO I

##### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação expressa da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º, para os efeitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

## Artigo 11.º

### Sistema de discussão e votação

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:
  - a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
  - b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
  - c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.
- 4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.
- 5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.
- 6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:
  - a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
  - b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
  - c) Alteração dos estatutos.
- 7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

#### Disposições gerais

## Artigo 12.º

### Natureza

- 1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.
- 2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Autonomia e independência

- 1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.
- 2- As entidades e associações patronais estão proibidos de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qual-

quer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

## Artigo 14.º

### Competência

- 1- Compete à CT, designadamente:
  - a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
  - b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
  - c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
  - d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
  - e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;
  - f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
  - g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
  - h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

## Artigo 15.º

### Controlo de gestão

- 1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.
- 2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.
- 3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:
  - a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
  - b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
  - c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
  - d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
  - e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.
- 4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

#### Artigo 16.º

##### Relações com as organizações sindicais

1- A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

#### Artigo 17.º

##### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês,

mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão da empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

#### Artigo 19.º

##### Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e para fiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º

#### Artigo 20.º

##### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;

d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de pro-

dução;

f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;

i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;

j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;

l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento coletivo;

n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria, ou em prazo que a lei determine.

3- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

4- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

5- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 21.º

##### Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 25.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

#### Artigo 26.º

##### Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a rea-



lizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

#### Artigo 27.º

##### Ação no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 30.º

##### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 31.º

##### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:

a) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1, não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

#### Artigo 32.º

##### Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes Estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição.

#### Artigo 33.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

#### Artigo 35.º

##### Proteção legal

Os membros das CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei.

#### Artigo 36.º

##### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

## SUBSECÇÃO IV

### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 37.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se no estabelecimento fabril de Vale de Estrela, no concelho e distrito da Guarda.

#### Artigo 38.º

##### Composição

1- A CT é composta por 5 membros, mas pode este número chegar a 7 elementos, podendo o número ser alterado por decisão do plenário, ou de acordo com a lei.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 60 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 39.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

#### Artigo 40.º

##### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a 3 reuniões seguidas ou 6 interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

#### Artigo 41.º

##### Delegação de poderes

1- Qualquer membro da CT pode delegar, por escrito, a sua competência noutro.

2- A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trata de um mandato para o período de férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a um mês.

3- A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião da CT.

#### Artigo 42.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

## Artigo 43.º

### Coordenação e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

## Artigo 44.º

### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, 2 dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

## Artigo 45.º

### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

## SUBSECÇÃO V

### Subcomissões de trabalhadores (sub-CT)

## Artigo 46.º

### Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (sub-CT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das sub-CT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

## Artigo 47.º

### Mandato

1- A duração do mandato das sub-CT é de 3 anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da sub-CT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova sub-CT, cujo mandato terminará, em simultâneo, com o da respetiva CT.

3- Se a constituição da sub-CT só for possível após a

eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

#### Artigo 48.º

##### Composição

As sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

### SUBSECÇÃO VI

#### Comissões coordenadoras

#### Artigo 49.º

##### Princípio geral

A articulará da comissão, se for o caso, com subcomissões de trabalhadores ou a comissão coordenadora de CT do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

#### Artigo 50.º

##### Adesão

A CT adere à comissão coordenadora do sector de atividade económica, elétrico eletrónico, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas CT interessadas.

### CAPÍTULO III

#### Processo eleitoral

#### Artigo 51.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores com vínculo laboral à empresa.

#### Artigo 52.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 53.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) A composição, eleição e regras de funcionamento da comissão eleitoral que preside ao ato eleitoral, da qual tem o direito de fazer parte um delegado designado por cada lista concorrente, e que deve assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas;

b) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros, um dos quais é presidente;

c) Na falta de CE eleita nos termos destes estatutos, a comissão eleitoral é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

2- A CE dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

3- A CE cessa funções após a conclusão do processo eleitoral.

#### Artigo 54.º

##### Funcionamento

O quórum constitutivo e deliberativo da CE corresponde à maioria simples dos respetivos membros.

#### Artigo 55.º

##### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 56.º

##### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

## Artigo 57.º

### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE ou na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

## Artigo 58.º

### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, ou projecto de estatutos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da sub-CT 10 % de trabalhadores do respetivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

## Artigo 59.º

### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

## Artigo 60.º

### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 15.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número

anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

## Artigo 61.º

### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

## Artigo 62.º

### Local e horário da votação

1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

## Artigo 63.º

### Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores deve haver uma mesa de voto.

3- Cada mesa de voto não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 2 e 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

## Artigo 64.º

### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas sub-CT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.



## Artigo 65.º

### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

## Artigo 66.º

### Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

## Artigo 67.º

### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa de voto que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

## Artigo 68.º

### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

## Artigo 69.º

### Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

## Artigo 70.º

### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das sub-CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as sub-CT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou 30 dias após o registo.



## Artigo 71.º

### Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

## Artigo 72.º

### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 20 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

## Artigo 73.º

### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (sub-CT)

1- A eleição e destituição das sub-CT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

## Artigo 74.º

### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

## CAPÍTULO IV

### Disposições finais

## Artigo 75.º

### Património

Em caso de extinção da CT, o plenário de trabalhadores

convocado para o efeito, deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, o património da CT ser distribuído pelos trabalhadores.

## Artigo 76.º

### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou 30 dias após o registo.

Registado em 19 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 119, a fl. 34 do livro n.º 2.

## CA Technologies, Unipessoal L.da - Constituição

Estatutos aprovados em 2 de novembro de 2018.

### Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

## CAPÍTULO I

### Objeto e âmbito

## Artigo 1.º

### Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da CA Technologies, Unipessoal L.da

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação de o regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O coletivo dos trabalhadores da CA Technologies, Unipessoal L.da é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

## Artigo 2.º

### Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da CA Technologies, Unipessoal L.da orienta a sua atividade pelos princípios constitu-

cionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

## SECÇÃO I

### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações

dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea b) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

3- O voto é sempre direto.

#### Artigo 11.º

##### Sistema de discussão e votação

1- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

2- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
- c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

3- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 2.

5- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- c) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

#### SUBSECÇÃO I

##### Disposições gerais

##### Artigo 12.º

###### Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

##### Artigo 13.º

###### Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

##### Artigo 14.º

###### Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo setor de atividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

##### Artigo 15.º

###### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se corresponsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

##### Artigo 16.º

###### Relações com as organizações sindicais

A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

##### Artigo 17.º

###### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção;
- c) Controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos;
- d) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

e) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

f) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

g) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

#### Artigo 18.º

##### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respetivos escritórios.

#### Artigo 19.º

##### Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e parafiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

#### Artigo 20.º

##### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de escritórios;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- i) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- j) Mudança de local de atividade da empresa ou escritório;
- k) Despedimento individual de trabalhadores;
- l) Despedimento coletivo;
- m) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- n) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 21.º

##### Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do setor, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 25.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 26.º

##### Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 27.º

##### Ação no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.



#### Artigo 28.º

##### Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 30.º

##### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

#### Artigo 31.º

##### Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

#### Artigo 32.º

##### Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito retribuição.

#### Artigo 33.º

##### Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 35.º

##### Proteção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

#### Artigo 36.º

##### Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

### SUBSECÇÃO IV

#### Composição, organização e funcionamento da CT

#### Artigo 37.º

##### Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 38.º

##### Composição

1- A CT é composta por 2 membros efectivos, mais 1 membro como suplente ou substituto que assim poderá ser chamado a participar sempre que um dos membros efectivos

por impedimento ou ausência justificada não esteja disponível.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 39.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

#### Artigo 40.º

##### Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

#### Artigo 41.º

##### Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, 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, o prazo e a identificação do mandatário.

#### Artigo 42.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

#### Artigo 43.º

##### Coordenação e deliberações

1- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 44.º

##### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 45.º

##### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

### SUBSECÇÃO V

#### Subcomissões de trabalhadores (sub-CT)

#### Artigo 46.º

##### Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (sub-CT) nos diversos locais de trabalho ou escritórios, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das sub-CT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

#### Artigo 47.º

##### Mandato

1- A duração do mandato das sub-CT é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da sub-CT mudar de local de trabalho ou escritório, deverão realizar-se eleições para uma nova sub-CT, cujo mandato terminará com o da respetiva CT.

3- Se a constituição da sub-CT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou escritório na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

#### Artigo 48.º

##### Composição

As sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou escritório.

### SUBSECÇÃO VI

#### Comissões coordenadoras

#### Artigo 49.º

##### Princípio geral

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou setor de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócioeconómicos do setor e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

## Artigo 50.º

### Adesão

A CT pondera aderir às seguintes comissões coordenadoras:

- a) Comissão coordenadora das CT do setor de atividade.

## CAPÍTULO III

### Processo eleitoral

## Artigo 51.º

### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

## Artigo 52.º

### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

## Artigo 53.º

### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

- a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;
- b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
- c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

## Artigo 54.º

### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus escritórios.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por escritório, à data da convocação da votação.

## Artigo 55.º

### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

## Artigo 56.º

### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

## Artigo 57.º

### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da sub-CT 10 % de trabalhadores do respetivo escritório inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assi-

nada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 58.º

##### **Rejeição de candidaturas**

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

#### Artigo 59.º

##### **Aceitação das candidaturas**

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 60.º

##### **Campanha eleitoral**

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

#### Artigo 61.º

##### **Local e horário da votação**

1- As eleições para a comissão de trabalhadores realizam-se entre os dias 1 e 15 de novembro do ano em que termina o respetivo mandato.

2- A convocatória do ato eleitoral é feita com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data das eleições, dela constando o dia, local ou locais, horário e objeto, dela sendo remetida, simultaneamente, cópia para o órgão de gestão da empresa.

3- A votação é efectuada no local de trabalho com o seguinte horário:

a) Início: 30 minutos antes do início do período normal de trabalho.

b) Fecho: 60 minutos após o encerramento do período normal de trabalho.

4- A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 500 eleitores, havendo sempre uma mesa de voto em cada local com um mínimo de 10 trabalhadores.

#### Artigo 62.º

##### **Mesas de voto**

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos escritórios com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos escritórios com mais de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos escritórios referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de escritório diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do escritório.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

#### Artigo 63.º

##### **Composição e forma de designação das mesas de voto**

1- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral.

2- Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respetiva mesa nas diversas operações do ato eleitoral.

3- Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

4- Em cada mesa de voto haverá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

5- O caderno eleitoral faz parte integrante da respetiva ata, a qual conterà igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho, da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

6- O caderno eleitoral e a ata serão rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que serão remetidos à comissão eleitoral.

#### Artigo 64.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 sím-

bolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 65.º

##### Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

#### Artigo 66.º

##### Votação por correspondência

1- Permitido o voto por procuração ou por correspondência.

2- A procuração, com os necessários poderes para o ato, deverá ser entregue ao respetivo presidente da mesa no momento da votação.

3- Quando a votação se faça por correspondência, deverá observar-se o seguinte:

a) O boletim de voto deverá ser enviado à comissão eleitoral, até ao dia do ato eleitoral, em envelope fechado, em cujo rosto figurará a assinatura do eleitor reconhecida notoriamente.

b) Os envelopes fechados serão entregues ao presidente da mesa que perante os dois vogais os abrirá, depositando na urna os respetivos boletins de voto, depois de identificado o eleitor.

#### Artigo 67.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando

haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 68.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das sub-CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as sub-CT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 70.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei



ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

#### Artigo 71.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 72.º

##### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (sub-CT)

1- À eleição e destituição das sub-CT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

#### Artigo 73.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições finais

#### Artigo 74.º

##### Património

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue a uma IPSS a designar em plenário geral de trabalhadores.

#### Artigo 75.º

##### Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 22 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 122, a fl. 34 do livro n.º 2.

### Dia Portugal Supermercados, Sociedade Unipessoal L.da - Constituição

Estatutos aprovados em 29, 30 e 31 de outubro de 2018.

### CAPÍTULO I

#### Artigo 1.º

##### Definição e âmbito

1- Os trabalhadores do Grupo Dia % em Portugal, com sede 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.

2- 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.

3- 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.

#### Artigo 2.º

##### Princípios fundamentais

A comissão de trabalhadores do Grupo Dia % em Portugal, orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos interesses dos trabalhadores da empresa e da intervenção democrática na vida 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 responsabilidade social a longo prazo como contribuinte para o desenvolvimento económico e aumento da prosperidade.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores do Grupo Dia % em Portugal, 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.

#### Artigo 3.º

##### Sede da comissão de trabalhadores

A sede da comissão de trabalhadores da Grupo Dia % Portugal, localiza-se Rua Fonte Caspolima, Quinta da Fonte-Ed. Álvares Cabral, 6/6A, Paço de Arcos.

#### Artigo 4.º

##### Composição, mandato e órgão do coletivo

1- A comissão de trabalhadores da Grupo Dia % em Portugal, é composta por 11 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 prelista 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 Grupo Dia % em Portugal.

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- Plenário 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, as definições 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 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 quando a maioria dos trabalhadores, onde se realizar o plenário quer seja, (lojas/sede/armazéns) da empresa, 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 omissões coordenadoras, quando envolva juízos de valor, quando tenham por objetivo alterar ou acordar condições socioprofissionais com implicações para o coletivo dos trabalhadores, nos referendos. e na aprovação de acordos provenientes de cadernos reivindicativos.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

7- 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 do Grupo Dia % em Portugal, 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 estabelecida.

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 pode 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.

### 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 do Grupo Dia % em Portugal, 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 delegado 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 do Grupo Dia % em Portugal, 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) Situação do aprovisionamento;
- c) Previsão, volume e administração de vendas;
- d) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, critérios de produtividade e grau de absentismo;
- e) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- f) Modalidades de financiamento;
- g) Encargos fiscais e para fiscais;
- h) 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 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 os trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de atividade da empresa ou dos estabelecimentos;
- 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/terciarizações de unidades/estabelecimentos;
- h) 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 controlo 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, 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

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 de 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 Grupo Dia % em Portugal, 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 pela comissão 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 estabelecida.

## Artigo 20.º

### Gestão de serviços sociais

A comissão de trabalhadores Grupo Dia % em Portugal, 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 do Grupo Dia % em Portugal, 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 respetivo.

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 do respetivo horário 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(ão) 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) O produto de iniciativas para recolha de fundos;

b) O produto da venda de documentos e outros que a CT venha a desenvolver.

2- A CT submete anualmente à apreciação as receitas e despesas da sua atividade.

#### Artigo 29.º

##### Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores ou da(s) subcomissão(ões) 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 faltas justificadas e contam como tempo de serviço efetivo as faltas dadas 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 faltas dadas 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 do Grupo Dia % em Portugal, é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- 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 previstas nestes estatutos.

#### Artigo 34.º

##### Proteção legal

1- Os membros da comissão de trabalhadores, das subco-

missões 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.

4- 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 do Grupo Dia % em Portugal, é de 3 anos.

#### Artigo 37.º

##### Reuniões da comissão de trabalhadores

1- A CT reúne ordinariamente uma vez 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 do Grupo Dia % em Portugal, 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, quatro 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(s) subcomissão(ões) 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 do Grupo Dia % em Portu-

gal, 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 de 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.

5- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão do 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

O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

## Artigo 53.º

### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, 100 ou 20 % trabalhadores da empresa (10% dos trabalhadores do estabelecimento no caso de subcomissões de trabalhadores)

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 deste artigo, pelos proponentes.

3- As listas deverão ser compostas por um máximo de 11 elementos, acrescidas de um terço 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.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

## Artigo 58.º

### Local e horário da votação

1- A votação efetua-se nos locais definidos pela CE e durante as horas de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais 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 são compostas por um presidente e dois vo-

gaís, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Não havendo mesa de plenário da empresa, ou havendo mais de uma mesa, os membros da(s) mesa(s) de voto são designados pela comissão eleitoral de entre:

- a) Membros da CT ou da subcomissão de trabalhadores;
- b) Trabalhadores mais idosos.

3- A competência da comissão eleitoral referida no número anterior é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores.

4- 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 mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem com lacre/selo numerado.

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 o 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 respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respetivo.

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(s) subcomissão(ões) de trabalhadores**

1- A eleição da(s) subcomissão(ões) 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

##### **Outras deliberações por voto secreto**

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

## CAPÍTULO IV

### **Disposições finais**

#### Artigo 74.º

##### **Património**

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores será entregue a essa estrutura.

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma IPSS a designar em plenário geral de trabalhadores.

Artigo 75.º

**Entrada em vigor**

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 22 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 123, a fl. 34 do livro n.º 2.

**II - ELEIÇÕES**

**COFICAB PORTUGAL - Companhia de Fios e Cabos, L.ª - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 26 de outubro de 2018 para o mandato de três anos.

Efetivos	
Nome	N.º BI/CC
Abílio Manuel Martins Duro	12104728
Rogério de Almeida Pereira	11023523
Luis Miguel Guiomar Fernandes	09615790
Nuno Miguel Nunes dos Santos	11158931
Telmo Tiago Fonseca de Matos	11778199
Suplentes	
Nome	N.º BI/CC
Jorge Filipe Cardoso Pereira	12309115
Manuel Joaquim Branquinho Patrão	09900325
Francisco José Mendes da Silva	10328017
Ângelo Miguel Dionísio Brás	13763025
Celso Duarte Salvador Ferreira	12557639

Registado em 19 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 120, a fl. 34 do livro n.º 2.

**GROHE Portugal, Componentes Sanitários, L.ª - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 14 de novembro de 2018 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Fátima da Conceição Pereira Cascais.  
Patrícia Carla Parente Henriques.  
Márcia Alexandra da Silva Melo Pires.  
Joana Rita Ângera Brandão.  
Luis Filipe Bastos Matos.  
Fátima Rosália Baptista Vieira.  
Maia Isabel Oliveira Sousa.

Suplentes:

Rafael Silva Figueiredo.  
António José Gomes de Matos.  
Paula Maria Rodrigues Terceiro.

Registado em 21 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 121, a fl. 34 do livro n.º 2.

**CA Technologies, Unipessoal L.ª - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da CA Technologies, Unipessoal L.ª, eleitos em 2 de novembro de 2018 para o mandato de três anos.

Efetivos	BI/CC
José Manuel Ferraz Martins	06257929
João Carlos de Sousa Silva	06041250
Suplente	
Paulo Alexandre Antunes Pedrosa	10346791

Registado em 26 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 124, a fl. 34 do livro n.º 2.

**BANIF - Banco de Investimento, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 9 de novembro de 2018 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Jorge Manuel Macedo Lopes Carvalho.  
José Carlos Vila Peixoto.  
Luís Filipe Ramos Ferreira de Gouveia.

Suplentes:

Alexandra Sofia Tavares Ferreira Pires da Glória.  
Cláudia Alexandra Duarte Cardoso.  
Rui Joaquim Costa Vitório.

Registado em 26 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 125, a fl. 34 do livro n.º 2.

Maximiana Esteves Farinha da Silva Tavares	07138754
Maria Madalena Cardoso Carvalho Rego	10497052
Joana Soares da Anunciação Sobrinho	12207583
Mafalda Sofia de Carvalho Souto Almeida	11792938
Sara Patricia Marques Jesus Luís	13604833
Sónia Maria Lemos Graça	11809934
Sónia Isabel Matos Ferreira	11885074
Soraia Filipa Compadrinho Martins	13725547
Clementina Maria Lopes Marrafa	12870024
Suplentes	
Nome	N.º BI/CC
Zercileide Pina Araújo Lima	30980440

Registado em 26 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 126 , a fl. 34 do livro n.º 2.

**Dia Portugal Supermercados, Sociedade Unipessoal L.da - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 29, 30 e 31 de outubro de 2018 para o mandato de três anos.

Efetivos	
Nome	N.º BI/CC
Jorge Humberto Sérgio de Almeida Cabo	06004299
Paulo Alexandre Antunes Borba	11163754

**ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores da ATEP - Amkor Technology Portugal, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2018, eleita para o mandato de três anos, foi efetuada a seguinte substituição:

João Fernando da Rocha Ferreira, cartão de cidadão n.º 10957324, substituído por:

Vera Alexandra Maia Carvalho, cartão de cidadão n.º 11392916.

**REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

**I - CONVOCATÓRIAS**

**Amorim Florestal, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na

Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 23 de outubro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Amorim Florestal, SA.

«De acordo com disposto na Lei n.º 102/2009 de 9 de

outubro, alterada pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro, ponto 3 do artigo 27.º, o departamento de segurança e saúde no trabalho da empresa Amorim Florestal, SA, vem desta forma comunicar a intenção de promover as eleições dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, das Unidades Fabris de Ponte de Sôr, Coruche, Salteiros e Abrantes no próximo dia 1 de fevereiro de 2019».

(Seguem as assinaturas de 403 trabalhadores.)

### **Casco Aquastyl Portugal, L.ª - Convocatória**

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira - Delegação Regional Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de novembro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Casco Aquastyl Portugal, L.ª

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 22 de fevereiro de 2019, realizar-se-á na empresa, Casco Aquastyl Portugal, L.ª, Estrada Nacional, 106, Pavi-

lhão 2 e 3, 4620-276 Lustosa, do sector da transformação vidro, com o CAE 23120, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º e seguintes da Lei n.º 102/2009».

### **De Heus - Nutrição Animal, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de novembro de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa De Heus - Nutrição Animal, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, comunica-se a V.ª Ex.ª a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa, De Heus - Nutrição Animal, SA, no dia 15 de fevereiro de 2019, conforme convocatória anexa».

## **II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

### **Exide Technologies Recycling II, L.ª - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Exide Technologies Recycling II, L.ª, realizada em 8 de novembro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018.

Efetivos:

Rui Joaquim Guedes.

Suplente:

Vitor Manuel Faleiro Castelo.

Registado em 26 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 102, a fl. 135 do livro n.º 1.

## **CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:



## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Produção Aeronáutica - Qualidade e Controlo Industrial**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Mecânico/a de Aeronaves e de Material de Voo**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).

**Anexo 1:**

**TÉCNICO/A DE PRODUÇÃO AERONÁUTICA - QUALIDADE E CONTROLO INDUSTRIAL**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Técnico/a de Produção Aeronáutica - Qualidade e Controlo Industrial</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Organizar e implementar os diferentes procedimentos que garantam a qualidade das matérias-primas, dos meios de produção, dos produtos semi acabados e dos produtos acabados da indústria aeronáutica e participar na melhoria dos métodos de produção, da organização da produção e dos equipamentos e máquinas, tendo em vista a qualidade.

---

<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	4561	1	Empresa	25
	5792	2	Fatores humanos	25
	4562	3	Qualidade e fiabilidade	25
	5745	4	Inglês técnico	50
	0349	5	Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	5796	6	Metrologia industrial	50
	4558	7	Corrosão	25
	4567	8	Desenho técnico - representação e cotação de peças	50
	0734	9	Acreditação de laboratórios	25
	4557	10	Processos de fabrico	50
	5816	11	Técnicas laboratoriais - metalurgia química	25
	5817	12	Técnicas laboratoriais - ensaios destrutivos	25
	5800	13	Técnicas laboratoriais - ensaios não destrutivos	25
	5799	14	Tratamento de metais - introdução	25
	5818	15	Tratamento de metais - limpeza e preparação da superfície	50
	0727	16	Metrologia e calibração	50
	5159	17	Ferramentas da qualidade	50
	0714	18	Qualidade e aspetos comportamentais	50
	7849	19	Implementação de um Sistema de Gestão da Qualidade	50
	6586	20	Desenho técnico - introdução à leitura e interpretação	50
	4564	21	Gestão da manutenção - introdução	25
	4903	22	Metrologia dimensional	25
	5825	23	Acabamento de superfícies	25
	5791	24	Cultura aeronáutica	25
	5793	25	Critério de excelência aeronáutica - Lean	50
	5794	26	Inglês técnico - aeronáutica	25
	0723	27	Controlo estatístico do processo	25
	0726	28	Custos da qualidade	25
	0730	29	Monitorização e medição dos processos/produto	25
	0724	30	Ferramentas de Planeamento Avançado (QFD e AMFES)	25

Para obter a qualificação em **Técnico/a de Produção Aeronáutica - Qualidade e Controlo Industrial**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **275** horas da Bolsa de UFCD

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	10034	31	Medição por coordenadas MMC - introdução	50
	10035	32	Medição tridimensional ótica	25
	4555	33	Tecnologia dos materiais	50
	10036	34	Medição por coordenadas MMC - programação	50
	6422	35	Metrologia por coordenadas	50
	5829	36	Técnicas laboratoriais - metalografia	25
	5830	37	Técnicas laboratoriais - reologia dos polímeros	25
	4612	38	Compósitos	25
	5836	39	Metalização aeronáutica	25
	5797	40	Noções sobre tecnologia de materiais aeronáuticos	25
	5832	41	Pintura aeronáutica - fundamentos	25
	5834	42	Selagem aeronáutica - fundamentos	25
	5167	43	Melhorias da qualidade	25
	5810	44	Qualidade do produto - inspeção visual e conformidade aeronáutica	25
	6600	45	Conceito Lean (Lean Production)	25
	5814	46	Inspeção de conformidade na produção aeronáutica	25
	0731	47	Análise da satisfação dos clientes	25
	5856	48	Compósitos - análise de falhas/danos e reparação	25
	5826	49	Gestão de resíduos industriais	25
	5823	50	Tratamento de metais - revestimentos não metálicos orgânicos	50
	5819	51	Tratamento de metais - mecânicos	50
	5801	52	Controle de condição	25
	5795	53	Noções de estruturas e sistemas de aeronaves	50
	4568	54	Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático	50
	4566	55	Desenho técnico - introdução ao CAD, desenho geométrico e geometria descritiva	50

	Código	Bolsa de UFCD (Cont.)	Horas
Formação Tecnológica	4563	55 Preparação do trabalho, planeamento e orçamentação	25
	5802	56 Materiais e equipamentos físicos na montagem aeronáutica	50
	6601	57 Metodologia Six Sigma	25
	0725	58 Técnicas preventivas (análise de valor)	25
	0729	60 Auditorias ao sistema de gestão da qualidade	50
	8490	61 Toleranciamento funcional e anotações em 3D	25
	0743	62 Desenho técnico - cotação, simbologia e toleranciamento	50
	8676	63 TPM (Manutenção Produtiva Total) - aplicação à manutenção	50
	5800	64 Técnicas laboratoriais - ensaios não destrutivos	25
	10013	65 Processos especiais - tratamentos térmicos em materiais não ferrosos	50
	10014	66 Processos especiais - Tratamento térmicos em materiais ferrosos	50
	10015	67 Processos especiais - conversão superficial	50
	10027	68 Operação com equipamentos de carga, descarga e movimentação de mercadorias	25
	10025	69 Francês técnico - aeronáutica	25
	10026	70 Língua francesa aplicada ao contexto socioprofissional	50
	7852	55 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	56 Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	57 Plano de negócio - criação de micro negócios	25
	7855	58 Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	59 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	60 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	61 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25
	9820	62 Planeamento e gestão do orçamento familiar	25
	9821	63 Produtos financeiros básicos	50
	9822	64 Poupança - conceitos básicos	25
	9823	65 Crédito e endividamento	50
	9824	66 Funcionamento do sistema financeiro	25
	9825	67 Poupança e suas aplicações	50



**Anexo 2:**

**MECÂNICO DE AERONAVES E DE MATERIAL DE VOO**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>2</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Mecânico/a de Aeronaves e de Material de Voo</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Desenvolver, orientar e verificar atividades na área da manutenção programada, preventiva e corretiva de aeronaves (sua estrutura e seus sistemas), motores, hélices, componentes, peças e demais material de voo (material aeronáutico), efetuando a receção, remoção, desmontagem, limpeza e preparação do material a intervir, identificando defeitos, avarias e anomalias e procedendo ao seu diagnóstico, realizando a substituição ou reparação e/ou modificação do material intervir, e procedendo à sua montagem, instalação, regulação e ensaio, em conformidade com a documentação de manutenção aprovada, e utilizando técnicas e procedimentos adequados.

<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	10039	1 Qualidade, segurança e gestão do risco	25
	10040	2 Legislação aeronáutica	25
	5792	3 Fatores humanos	25
	0349	4 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	0877	5 Organização e preparação do trabalho	25
	10041	6 Manuais e documentação técnica aeronáutica	25
	7847	7 Aplicações informáticas na ótica do utilizador	25
	5794	8 Inglês técnico - aeronáutica	25
	5798	9 Desenho técnico - leitura e interpretação de desenho aeronáutico	25
	10042	10 Noções básicas de aerodinâmica	25
	5802	11 Materiais e equipamentos físicos na montagem aeronáutica	50
	10043	12 Motores de pistão - conceitos gerais	25
	10044	13 Motores de pistão - sistemas	50
	10045	14 Hélices	25
	5807	15 Processos especiais - prevenção contra a corrosão (revestimentos metálicos e pintura)	50
	5800	16 Técnicas laboratoriais - ensaios não destrutivos	25
	10046	17 Motores de turbina a gás - conceitos gerais	25
	10047	18 Motores de turbina a gás - sistemas	50
	0932	19 Eletricidade geral	50
	10048	20 Eletricidade geral - laboratório	50
	1302	21 Eletricidade e eletrónica - corrente alterna	25
	10049	22 Eletricidade e eletrónica - corrente alterna - laboratório	25

	Código		UFCD pré definidas (Cont.)	Horas
Formação Tecnológica	1377	24	Eletrónica analógica - iniciação	50
	10050	25	Eletrónica - laboratório	50
	10051	26	Técnicas digitais e sistemas de instrumentação eletrónicos	50
	10052	27	Técnicas digitais e sistemas de instrumentação eletrónicos - laboratório	50
	10053	28	Práticas de manutenção aeronáutica - órgãos de máquinas	25
	10054	29	Práticas de manutenção aeronáutica - aeronaves	50
	5804	30	Construções metalomecânicas - serralharia de bancada	25
	10055	31	Práticas de manutenção aeronáutica - inspeção	50

Para obter a qualificação de **Mecânico/a de Aeronaves e de Material de Voo** para além das UFCD predefinidas **terão também de ser realizadas 200 horas de uma área da Bolsa de UFCD:**  
da **Área A - Aviões** ou da **Área B - Helicópteros**.

	Código		Área A - Aviões	Horas
Formação Tecnológica	10056	32	Aerodinâmica, estruturas e sistemas de avião com motor a turbina - conceitos gerais. ATA 28, 32, 52-57	50
	10057	33	Aerodinâmica, estruturas e sistemas de avião com motor a turbina - ATA 25, 27, 29, 35, 38	50
	10058	34	Aerodinâmica, estruturas e sistemas de e avião com motor a turbina - ATA 21, 26, 30, 36, 47	50
	10059	35	Aerodinâmica, estruturas e sistemas de e avião com motor a turbina - ATA 22, 23, 24, 31, 33, 34, 42, 44, 45, 46	50

	Código		Área B - Helicópteros	Horas
Formação tecnológica	10060	36	Aerodinâmica, estruturas e sistemas de helicópteros - aerodinâmica e estruturas	50
	10061	37	Aerodinâmica, estruturas e sistemas de helicópteros - ATA 25, 28, 46	25
	10062	38	Aerodinâmica, estruturas e sistemas de helicópteros - ATA 21, 26, 30, 36	25
	10063	39	Aerodinâmica, estruturas e sistemas de helicópteros - ATA 29, 32	50
	10064	40	Aerodinâmica, estruturas e sistemas de helicópteros - ATA 22, 23, 24, 31, 33, 34, 42, 45	50

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Alteração do perfil profissional e da componente tecnológica do referencial de formação de **Técnico/a de Multimédia**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).
- Alteração da designação da qualificação de Técnico/a de Tratamento de Metais que passa a designar-se **Técnico/a de Produção Aeronáutica - Processos Especiais** e da componente tecnológica do referencial de formação, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**).
- Alteração da designação da qualificação de Técnico/a de Maquinação CNC que passa a designar-se **Técnico/a de Produção Aeronáutica - Maquinação CNC** e da componente tecnológica do referencial de formação, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**).
- Alteração da designação da qualificação de Técnico/a de Produção e Transformação de Compósitos que passa a designar-se **Técnico/a de Produção Aeronáutica - Produção e Transformação de Compósitos** e da componente tecnológica do referencial de formação, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).
- Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Técnico/a de Produção Aeronáutica - Montagem de Estruturas**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 7**).
- Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Operador/a de Jardinagem**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 8**).
- Integração nas UFCD complementares da UFCD 9596 - Condução e operação com o trator em segurança (50 horas).



**Anexo 3:**

**TÉCNICO/A DE MULTIMÉDIA**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>3</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	<b>Técnico/a de Multimédia</b>
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Conceber e desenvolver sistemas e produtos multimédia através de criação de ecrãs em 2 e 3 dimensões da captação, e digitalizar, tratar e integrar sons e imagens, fixas e animadas, tendo em vista soluções de informação e comunicação.

<sup>3</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	9948	1	Redes e protocolos multimédia	25
	9949	2	Construção de páginas web	25
	9950	3	Conceitos fundamentais de programação	50
	9951	4	Linguagem de programação web de servidor	50
	9952	5	Programação de aplicações e sítios web dinâmicos	50
	9953	6	Produção e promoção de produtos multimédia	50
	9954	7	Fotografia e imagem digital	25
	9955	8	Projeto de design	25
	9956	9	Comunicação visual e abordagem da Gestalt	25
	9957	10	Design de multimédia	50
	9958	11	Arquitetura de informação	25
	9604	12	Comunicação visual - o guião e o storyboard	50
	0328	13	Comunicação interpessoal e institucional	25
	9959	14	Laboratório de audiovisuais e interatividade	25
	9960	15	Edição bitmap	50
	9961	16	Edição vetorial	50
	9962	17	Técnicas de animação Interativa	25
	9963	18	Edição web	50
	9964	19	Edição de som	25
	9965	20	Edição de vídeo	25
	9966	21	Edição 3 D	50
	9967	22	Media, tecnologias emergentes e interação	50
	0161	23	Execução do produto multimédia final	50

Para obter a qualificação em Técnico de Multimédia, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **225 horas da Bolsa de UFCD**.

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	5404	24	Pós-produção de vídeo	50
	9968	25	Produção e realização audiovisual	25
	0437	26	Criatividade em comunicação	50
	9969	27	Design e desenvolvimento de jogos	25
	9970	28	Realidade aumentada	25
	9971	29	Sensores e microcontroladores em multimédia	25
	9972	30	Animação avançada	25
	5405	31	Metodologia e gestão de projetos multimédia	50
	9973	32	Pós-produção de som	25
	9974	33	Tratamento de imagem avançado	25
	9975	34	Conceção de conteúdos para dispositivos móveis	25
	9976	35	Design e desenvolvimento de aplicações móveis	25
	8849	36	Desenvolvimento de conteúdos multimédia para dispositivos móveis	25
	9977	37	Design e desenvolvimento de sistemas interativos	25
	8846	38	Design de interação e usabilidade	25
	9978	39	Técnicas de marketing digital e gestão de redes sociais	25
	9979	40	Aplicações em redes sociais	25
	9980	41	Programação de aplicações informáticas e integração de serviços	25
	9981	42	Conceção de animações 3 D - desenvolvimento	50
	0133	43	E-Direito	25
	9982	44	Programação de scripts	25
	9983	45	Desenvolvimento de base de dados	25
	0141	46	Animação 2 D	50
	0153	47	Finalização de um sítio para internet	25
	0154	48	Stilos em CSS (Cascading Style Sheets)	25
	0132	49	Noções de hardware e sistemas operativos para multimédia	50
	0159	50	Guionismo (geral e para aplicação em projeto)	50
	5383	51	Inglês técnico aplicado à produção multimédia	25
	7852	51	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25

	7853	52	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	53	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	54	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	55	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	56	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	57	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

Anexo 4:

	Código		UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica	0349	1	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	4558	2	Corrosão	25
	4561	3	Empresa	25
	4562	4	Qualidade e fiabilidade	25
	4567	5	Desenho técnico - representação e cotação de peças	50
	5745	6	Inglês técnico	50
	5791	7	Cultura aeronáutica	25
	5792	8	Fatores humanos	25
	5793	9	Critério de excelência aeronáutica - Lean	50
	5794	10	Inglês técnico - aeronáutica	25
	5796	11	Metrologia industrial	50
	5799	12	Tratamento de metais - introdução	25
	5804	13	Construções metalomecânicas - serralharia de bancada	25
	4563	14	Preparação do trabalho, planeamento e orçamentação	25
	5797	15	Noções sobre tecnologia de materiais aeronáuticos	25
	5816	16	Técnicas laboratoriais - metalurgia química	25
	5818	17	Processos especiais - limpeza e preparação de superfícies	50
	5819	18	Processos especiais - mecânicos	50
	5823	19	Tratamento de metais - revestimentos não metálicos orgânicos	50
	5826	20	Gestão de resíduos industriais	25
	5832	21	Pintura aeronáutica - fundamentos	25
	5833	22	Pintura aeronáutica - técnicas	50
	5834	23	Selagem aeronáutica - fundamentos	25
	5835	24	Selagem aeronáutica - técnicas	25
	5836	25	Metalização aeronáutica	25
	5800	30	Técnicas laboratoriais - ensaios não destrutivos	25
	10013	31	Processos especiais - tratamentos térmicos em materiais não ferrosos	50
	10014	32	Processos especiais - tratamentos térmicos em materiais ferrosos	50
	10015	33	Processos especiais - conversão superficial	50



Para obter a qualificação em **Técnico/a de Produção Aeronáutica - Processos Especiais** para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **250 horas** da Bolsa de UFCD

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	0854	34	Metrologia	25
	4557	35	Processos de fabrico	50
	4564	36	Gestão da manutenção - Introdução	25
	4568	37	Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático	50
	4612	38	Compósitos	25
	5795	39	Noções de estruturas e sistemas de aeronaves	50
	5798	40	Desenho técnico - leitura e interpretação de desenho aeronáutico	25
	5803	41	Instalação de fixadores estruturais e outros em aeronáutica	50
	5806	42	Furação de estruturas aeronáuticas	50
	5810	43	Qualidade do produto - inspeção visual e conformidade aeronáutica	25
	5817	44	Técnicas laboratoriais - ensaios destrutivos	25
	5824	45	Processos especiais - revestimentos metálicos	25
	5854	46	Compósitos - metalização, selagem e pintura	50
	0849	46	Trabalhos oficinais de bancada	50
	0876	49	Desenho técnico - conjuntos, cortes e secções	50
	1056	50	Preparação do trabalho - métodos de trabalho e de medida	50
	6603	51	Construções metalomecânicas - bancada	25
	0877	52	Organização e preparação do trabalho	25
	6635	53	Conjuntos mecânicos - operações de bancada	50
	10016	54	Projeto em aeronáutica	50
	10017	55	Produção de peças em aeronáutica	25
	10018	56	Chapeiro - atribuições	25
	10019	57	Chaparia - equipamentos específicos	50
	10020	58	Corte, quinagem e enformação - equipamentos	25
	10021	59	Execução de peças planas em chapa metálica	50
	10022	60	Execução de peças simples em chapa metálica	25
	10023	61	Execução de peças complexas em chapa metálica	50
	10024	62	Traçagem e controlo dimensional	25
	10025	63	Francês técnico - aeronáutica	25
	10026	64	Língua francesa aplicada ao contexto socioprofissional	50
	10027	65	Operação com equipamentos de carga, descarga e movimentação de mercadorias	25

	Código		Bolsa de UFCD (Conf.)	Horas
Formação Tecnológica	10028	66	Ensaaios não destrutivos - líquidos penetrantes	25
	10029	67	Ensaaios não destrutivos - partículas magnéticas	25
	10030	68	Ensaaios não destrutivos - correntes induzidas	50
	10031	69	Ensaaios não destrutivos - ultrassom	50
	10032	70	Ensaaios não destrutivos - radiografia industrial	50
	10033	71	Ensaaios não destrutivos - inspeção visual	25
	7852	72	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	73	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	74	Plano de negócio - criação de micro negócios	25
	7855	75	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	76	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	77	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	78	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25
	9820	79	Planeamento e gestão do orçamento familiar	25
	9821	80	Produtos financeiros básicos	50
	9822	81	Poupança - conceitos básicos	25
	9823	82	Crédito e endividamento	50
	9824	83	Funcionamento do sistema financeiro	25
	9825	84	Poupança e suas aplicações	50

Anexo 5:

	Código		UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica	0349	1	Ambiente, segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - conceitos básicos	25
	4558	2	Corrosão	25
	4561	3	Empresa	25
	4562	4	Qualidade e fiabilidade	25
	4567	5	Desenho técnico - representação e cotação de peças	50
	5745	6	Inglês técnico	50
	5791	7	Cultura aeronáutica	25
	5792	8	Fatores humanos	25
	5793	9	Critério de excelência aeronáutica - Lean	50
	5794	10	Inglês técnico - aeronáutica	25
	5796	11	Metrologia Industrial	50
	5799	12	Tratamento de metais - introdução	25
	5804	13	Construções metalomecânicas - serralharia de bancada	25
	4555	14	Tecnologia dos materiais	50
	4557	15	Processos de fabrico	50
	4563	16	Preparação do trabalho, planeamento e orçamentação	25
	4564	17	Gestão da manutenção - introdução	25
	5798	18	Desenho técnico - leitura e interpretação de desenho aeronáutico	25
	5805	19	Maquinação - introdução	50
	5825	20	Acabamento de superfícies	25
	5837	21	Maquinação - ferramentas de corte e lubrificação	25
	5838	22	Maquinação - introdução ao CNC	25
	5839	23	Maquinação - programação CNC	50
	5840	24	Maquinação - introdução ao CAD/CAE/CAM/CIM	50
	5841	25	Maquinação - mandrilamento e furação C.N.C.	50
	5842	30	Maquinação - torneamento CNC	50
	5843	31	Maquinação - fresagem CNC	50
	5846	32	Maquinação - centro de maquinação CNC	50
	5850	33	Ferramentas de corte aplicadas na maquinação de alumínio, titânio e compósitos	25

Para obter a qualificação em **Técnico/a de Produção Aeronáutica - Maquinação CNC**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **250 horas** da Bolsa de UFCD

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	0873	34	Fresagem - tecnologia e operações	50
	0874	35	Torneamento - tecnologia e operações	50
	1050	36	CAM 2D - maquinação assistida por computador	50
	4566	37	Desenho técnico - introdução ao CAD, desenho geométrico e geometria descritiva	50
	4568	38	Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático	50
	4903	39	Metrologia dimensional	25
	4907	40	CAM 3D - maquinação assistida por computador - fundamentos	50
	4912	41	CMM - Controlo dimensional por coordenadas	25
	5795	42	Noções de estruturas e sistemas de aeronaves	50
	5797	43	Noções sobre tecnologia de materiais aeronáuticos	25
	5810	44	Qualidade do produto - inspeção visual e conformidade aeronáutica	25
	5844	45	Maquinação - retificação CNC	25
	5845	46	Maquinação - eletroerosão CNC	50
	5847	47	Maquinação de conjuntos	50
	5849	48	Técnicas avançadas de programação e operação CNC	50
	5851	49	Moldes, gabaritos e estaleiros para a indústria aeronáutica	25
	6586	50	Desenho técnico - introdução à leitura e interpretação	50
	6593	51	Introdução ao CAD - metalurgia e metalomecânica	50
	6604	52	Construções metalomecânicas - maquinação	50
	10025	53	Francês técnico - aeronáutica	25
	10026	54	Língua francesa aplicada ao contexto profissional	50
	10027	55	Operação com equipamentos de carga, descarga e movimentação de mercadorias	25
	7852	56	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	57	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	58	Plano de negócio - criação de micro negócios	25
	7855	59	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	60	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	61	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	62	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

	9820	63	Planeamento e gestão do orçamento familiar	25
	9821	64	Produtos financeiros básicos	50
	9822	65	Poupança - conceitos básicos	25
	9823	66	Crédito e endividamento	50
	9824	67	Funcionamento do sistema financeiro	25
	9825	68	Poupança e suas aplicações	50



Anexo 6:

	Código	UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica	0349	1 Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - conceitos básicos	25
	4558	2 Corrosão	25
	4561	3 Empresa	25
	4562	4 Qualidade e fiabilidade	25
	4567	5 Desenho técnico - representação e cotação de peças	50
	5745	6 Inglês técnico	50
	5791	7 Cultura aeronáutica	25
	5792	8 Fatores humanos	25
	5793	9 Critério de excelência aeronáutica - Lean	50
	5794	10 Inglês técnico - aeronáutica	25
	5796	11 Metrologia industrial	50
	5799	12 Tratamento de metais - introdução	25
	5804	13 Construções metalomecânicas - serralharia de bancada	25
	5795	14 Noções de estruturas e sistemas de aeronaves	50
	5797	15 Noções sobre tecnologia de materiais aeronáuticos	25
	5798	16 Desenho técnico - leitura e interpretação de desenho aeronáutico	25
	5806	17 Furação de estruturas aeronáuticas	50
	5807	18 Processos especiais - prevenção contra a corrosão (revestimentos metálicos e pintura)	50
	5810	19 Qualidade do produto - inspeção visual e conformidade aeronáutica	25
	5817	20 Técnicas laboratoriais - ensaios destrutivos	25
	5830	21 Técnicas laboratoriais - reologia dos polímeros	25
	5834	22 Selagem aeronáutica - fundamentos	25
	5852	23 Compósitos - introdução	25
	5853	24 Compósitos - processo de fabrico por cura em autoclave	50
	5854	25 Compósitos - metalização, selagem e pintura	50
	5855	26 Compósitos - processos de maquinaria e de reparação	25
	5856	27 Compósitos - análise de falhas/danos e reparação	25
	5864	28 Compósitos - processos básicos de fabricação em aeronáutica	50

Para obter a qualificação em **Técnico/a de Produção Aeronáutica – Produção e Transformação de Compósitos**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **350 horas** da Bolsa de UFCD

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	4563	37	Preparação do trabalho, planeamento e orçamentação	25
	4564	38	Gestão da manutenção - introdução	25
	4565	39	Gestão de projeto	25
	4566	40	Desenho técnico - introdução ao CAD, desenho geométrico e geometria descritiva	50
	4568	41	Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático	50
	5800	42	Técnicas laboratoriais - ensaios não destrutivos	25
	5803	43	Instalação de fixadores estruturais e outros em aeronáutica	50
	5826	44	Gestão de resíduos industriais	25
	5835	45	Selagem aeronáutica - técnicas	25
	5837	46	Maquinação - ferramentas de corte e lubrificação	25
	5838	47	Maquinação - introdução ao CNC	25
	5850	48	Ferramentas de corte aplicadas na maquinação de alumínio, titânio e compósitos	25
	5851	49	Moldes, gabaritos e estaleiros para a indústria aeronáutica	25
	5861	50	Projeto de estruturas em compósitos - seleção, dimensionamento e preparação	50
	5862	51	Projeto de estruturas em compósitos - construção	50
	6603	52	Construções metalomecânicas - bancada	25
	10025	53	Francês técnico - aeronáutica	25
	10026	54	Língua francesa aplicada ao contexto socioprofissional	50
	10027	55	Operação com equipamentos de carga, descarga e movimentação de mercadorias	25
	7852	56	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	57	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	58	Plano de negócio - criação de micro negócios	25
	7855	59	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	60	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25

Formação Tecnológica	8599	61	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	62	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25
	9820	63	Planeamento e gestão do orçamento familiar	25
	9821	64	Produtos financeiros básicos	50
	9822	65	Poupança - conceitos básicos	25
	9823	66	Crédito e endividamento	50
	9824	67	Funcionamento do sistema financeiro	25
	9825	68	Poupança e suas aplicações	50

Anexo 7:

	Código		UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica	0349	1	Ambiente, Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho - conceitos básicos	25
	4558	2	Corrosão	25
	4561	3	Empresa	25
	4562	4	Qualidade e fiabilidade	25
	4567	5	Desenho técnico - representação e cotação de peças	50
	5745	6	Inglês técnico	50
	5791	7	Cultura aeronáutica	25
	5792	8	Fatores humanos	25
	5793	9	Critério de excelência aeronáutica - Lean	50
	5794	10	Inglês técnico - aeronáutica	25
	5796	11	Metrologia industrial	50
	5799	12	Tratamento de metais - introdução	25
	5804	13	Construções metalomecânicas - serralharia de bancada	25
	4559	14	Pneumática e hidráulica	25
	4563	15	Preparação do trabalho, planeamento e orçamentação	25
	4564	16	Gestão da manutenção - introdução	25
	4566	17	Desenho técnico - introdução ao CAD, desenho geométrico e geometria descritiva	50
	4568	18	Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático	50
	4572	19	Técnicas e ferramentas de ligação	50
	4592	20	Mecânica aplicada - cinemática	25
	4686	21	Tribologia	25
	5795	22	Noções de estrutura e sistemas de aeronaves	50
	5798	23	Desenho técnico - leitura e interpretação de desenho aeronáutico	25
	5801	24	Controle de condição	25
	5802	25	Materiais e equipamentos físicos na montagem aeronáutica	50
	5803	30	Instalação de fixadores estruturais e outros em aeronáutica	50
	5806	31	Furação de estruturas aeronáuticas	50
	5809	32	Reparação de peças aeronáuticas - materiais metálicos e compósitos	50
	5810	33	Qualidade do produto - inspeção visual e conformidade aeronáutica	25

Para obter a qualificação em **Técnico/a de Produção Aeronáutica - Montagem de Estruturas**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **275** horas da Bolsa de UFCD

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	0849	34	Trabalhos oficinais de bancada	50
	0854	35	Metrologia	25
	0876	36	Desenho técnico - conjuntos, cortes e secções	50
	0877	37	Organização e preparação do trabalho	25
	1056	38	Preparação do trabalho - métodos de trabalho e de medida	50
	4557	39	Processos de fabrico	50
	4612	40	Compósitos	25
	5797	41	Noções sobre tecnologia de materiais aeronáuticos	25
	5800	42	Técnicas laboratoriais - ensaios não destrutivos	25
	5805	43	Maquinação - introdução	50
	5807	44	Processos especiais - prevenção contra a corrosão (revestimentos metálicos e pintura)	50
	5808	45	Processos especiais - cold work	25
	5817	46	Técnicas laboratoriais - ensaios destrutivos	25
	5834	47	Selagem aeronáutica - fundamentos	25
	5835	48	Selagem aeronáutica - técnicas	25
	6603	49	Construções metalomecânicas - bancada	25
	6635	50	Conjuntos mecânicos - operações de bancada	50
	10016	51	Projeto em aeronáutica	50
	10017	52	Produção de peças em aeronáutica	25
	10018	53	Chapeiro - atribuições	25
	10019	54	Chaparia - equipamentos específicos	50
	10020	55	Corte, quinagem e enformação - equipamentos	25
	10021	56	Execução de peças planas em chapa metálica	50
	10022	57	Execução de peças simples em chapa metálica	25
	10023	58	Execução de peças complexas em chapa metálica	50
	10024	59	Traçagem e controlo dimensional	25
	10025	60	Francês técnico-aeronáutica	25
	10026	61	Língua francesa aplicada ao contexto socioprofissional	50
	10027	62	Operação com equipamentos de carga, descarga e movimentação de mercadorias	25



	Código		Bolsa de UFCD (Cont.)	Horas
Formação Tecnológica	7852	63	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	64	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	65	Plano de negócio - criação de micro negócios	25
	7855	66	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	67	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	68	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	69	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25
	9820	70	Planeamento e gestão do orçamento familiar	25
	9821	71	Produtos financeiros básicos	50
	9822	72	Poupança - conceitos básicos	25
	9823	73	Crédito e endividamento	50
	9824	74	Funcionamento do sistema financeiro	25
	9825	75	Poupança e suas aplicações	50

Anexo 8:

9596	Condução e operação com o trator em segurança	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Identificar as principais causas dos acidentes com tratores em Portugal.</li><li>2. Identificar as principais disposições do código da estrada para a condução segura de veículos agrícolas na via pública e para operar na exploração, bem como disposições do código do trabalho.</li><li>3. Identificar os princípios a ter em conta para realizar uma condução segura na via pública e operar na exploração, bem como do cumprimento do código do trabalho.</li><li>4. Identificar as aptidões e o comportamento que o condutor de trator deve ter quando conduz na via pública e na exploração.</li><li>5. Identificar os cuidados de segurança a ter na preparação e condução do trator.</li><li>6. Identificar o equipamento de segurança e de proteção que o trator deve ter.</li><li>7. Identificar o equipamento de proteção individual de um operador de trator.</li><li>8. Conduzir o trator com segurança na via pública e na exploração.</li><li>9. Conduzir o trator com uma máquina montada/rebocada em segurança na exploração agrícola.</li><li>10. Operar em segurança com a TDF (tomada de força) e um veio telescópico de cardans.</li></ol>	
Conteúdos	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Acidentes com tratores em Portugal<ol style="list-style-type: none"><li>1.1. Caraterização geral - dados estatísticos</li><li>1.2. Acidentes e mortalidade na via pública - incidência, tipo de acidentes e principais causas</li><li>1.3. Acidentes e mortalidade na exploração - incidência, tipo de acidentes e principais causas</li></ol></li><li>2. Condução e prevenção rodoviária com veículos agrícolas - Código da Estrada, Código do Trabalho e Normas aplicáveis<ol style="list-style-type: none"><li>2.1. Habilitação para a condução de tratores agrícolas</li><li>2.2. Princípios gerais de trânsito e de segurança rodoviária</li><li>2.3. Condutor e o seu estado físico e psicológico</li><li>2.4. Condutor e o veículo</li><li>2.5. Condutor e os outros utentes da via</li><li>2.6. Condutor, a via e os outros fatores externos</li><li>2.7. Condutor e o conhecimento do veículo, aptidões e comportamentos</li><li>2.8. Legislação aplicável</li></ol></li><li>3. Veículo seguro - equipamento de segurança e proteção do trator<ol style="list-style-type: none"><li>3.1. Homologação - Declaração CE de Conformidade. Marcação CE. Manual de instruções</li><li>3.2. Manual de instruções - consulta, verificações e manutenções periódicas do veículo</li><li>3.3. Estruturas de proteção - cabine, quadro, arco de S. António</li><li>3.4. Sistema de retenção e cinto de segurança</li><li>3.5. Protetores de órgãos ativos e quentes</li><li>3.6. Extintor</li><li>3.7. Sinalização luminosa rotativa</li><li>3.8. Espelhos retrovisores</li><li>3.9. Caixa de primeiros socorros</li></ol></li><li>4. Equipamento de proteção individual<ol style="list-style-type: none"><li>4.1. Descrição, características e função de cada elemento de proteção</li><li>4.2. Cuidados particulares com o vestuário a usar em função das máquinas a operar</li></ol></li><li>5. Condução e operação com o trator em segurança<ol style="list-style-type: none"><li>5.1. Principais mandamentos de segurança com o trator</li><li>5.2. Cuidados a ter antes de acionar e começar a trabalhar e no acesso ao trator</li><li>5.3. Posição do operador para conduzir o trator ou operar comandos periféricos</li><li>5.4. Cuidados a ter com o trator acionado</li><li>5.5. Cuidados a ter na condução do trator, adequada às do tráfego, do piso e das condições climáticas</li><li>5.6. Cuidados a ter com outras pessoas</li><li>5.7. Cuidados a ter no engate de máquinas e alfaia aos três pontos do hidráulico</li><li>5.8. Cuidados a ter no engate do reboque e dispositivos de segurança</li></ol></li></ol>	

- 
- 5.9. Condução do trator na via pública - sem e com reboque, sem e com máquinas montadas, semi-montadas ou rebocadas
  - 5.10. Cuidados a ter para evitar o reviramento ou o capotamento do trator
  - 6. Condução do trator em condições perigosas e operar com órgãos ativos
    - 6.1. Condução e operação em terreno acidentado
    - 6.2. Condução e operação do trator com carregador frontal
    - 6.3. Condução e operação do trator com reboque carregado e descarregado
    - 6.4. Cuidados a ter com o uso da balança do reboque
    - 6.5. Operação com a TDF (tomada de força) - sistemas mecânicos de segurança para o veio e, de proteção para o operador
    - 6.6. Operação com o sistema hidráulico
    - 6.7. Velocidade no trator adequada às condições do piso e das condições climáticas
    - 6.8. Travagem do trator; utilização do sistema de travagem; combinação da travagem com a utilização da caixa de velocidades
    - 6.9. Respeito pelas distâncias de segurança relativamente a cômodos, valas e precipícios
  - 7. Boas práticas de segurança na condução, operação e engate/desengate de reboques e semi-reboques e outras máquinas agrícolas e saúde no trabalho agrícola
-