

Propriedade
Ministério da Economia

Edição
Gabinete de Estratégia e Estudos



ÍNDICE

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Despachos/portarias:

“Coficab Portugal - Companhia de Fios e Cabos, L. ^{da} ” - Autorização de Laboração Contínua -	7
“Colquímica - Indústria Nacional de Colas, S.A.” - Autorização de Laboração Contínua -	8
“LAMARSERV - Manutenção Industrial, Unipessoal, L. ^{da} ” - Autorização de Laboração Contínua -	9
“Palser - Bioenergia e Paletes, L. ^{da} ” - Autorização de Laboração Contínua -	11

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (CESAHT) - Revisão global	12
Acordo de empresa entre a General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S.A. e o SI-MA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - Alteração salarial e outras/texto consolidado	43
Acordo de empresa entre Fermentopão - Pão Alentejano, S.A. e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras	119

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação de vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Associações sindicais:

I – Estatutos

Associação dos Profissionais da Inspeção Tributária - APIT, passa a designar-se APIT - Associação Sindical dos Profissionais de Inspeção Tributária e Aduaneira - Alteração	123
Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos - Alteração.....	158
Sindicato dos Técnicos de Ambulância de Emergência - STAE - Alteração	172
União dos Sindicatos de Lisboa - USL/CGTP-IN - Nulidade Parcial	173

II – Direção

Conselho Coordenador da União dos Sindicatos Independentes - USI 173

Direção do Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT 174

Associações de empregadores:

I – Estatutos

APEC - Associação Portuguesa de Escolas de Condução - Alteração 175

II – Direção

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos

Aquatécnica Sociedade de Construções L.^{da} (Hotel Estoril Éden) - Alteração 177

II – Eleições

Eugster & Frismag, L.^{da} 178

RTP - Rádio e Televisão de Portugal, S.A. - Substituição 179

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I – Convocatórias:

Fundação Casa da Música	179
-------------------------------	-----

II – Eleição de representantes

Câmara Municipal de Armamar	180
Santa Casa da Misericórdia de Albufeira	180
Tintas Dyrup, S.A.	181

Conselhos de empresa europeus:

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES	182
1- Integração de novas qualificações	183
2- Integração de UFCD	184
3- Alteração de qualificações	185
4- Exclusão de qualificações	186

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.mee.gov.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 direções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções coletivas 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 publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* sai nos dias 8, 15, 22 e 29 de cada mês, transitando para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- Em cada *Boletim do Trabalho e Emprego* a numeração das páginas é isolada.
- Para efeitos de procura de informação, o *BTE* passou a adotar a CAE rev3 a partir de 1 de abril de 2013
- 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.

Edição: Gabinete de Estratégia e Estudos - *Depósito legal* n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

Despachos/portarias:

“Coficab Portugal - Companhia de Fios e Cabos, L.^{da}” - Autorização de Laboração Contínua -

A empresa “Coficab Portugal - Companhia de Fios e Cabos, Lda.”, NIPC 503062928, com sede na Urbanização Lote 46 Industrial, Estrada Nacional 18.1, Km 2.5, Vale da Estrela, freguesia do mesmo nome, concelho e distrito da Guarda, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, n.º 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais localizadas no local 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 sector das indústrias elétricas e eletrónicas, publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 37, de 08 de outubro de 2008](#), e subseqüentes revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando a necessidade de, face às atuais condições de mercado e conjuntura, ter de proceder à reorganização do processo produtivo, de modo a torná-lo mais eficiente e a produção mais competitiva, tornando possível a rentabilização do parque de máquinas produtivas existentes, recentemente aumentado e que obrigou a enorme esforço financeiro. Paralelamente, o projeto apresentado permitirá o acréscimo do número de trabalhadores, constituindo um fator relevante no que concerne à economia e desenvolvimento da região e, mesmo, com reflexos a nível nacional.

Ora, considerando o exposto, entende a requerente que os objetivos propostos apenas serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos, consta dos respetivos contratos individuais de trabalho a respetiva concordância à implementação do regime ora requerido, os demais trabalhadores serão admitidos para o efeito.

Assim, e considerando que:

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

- 2- Os delegados sindicais deram o seu acordo por escrito, não existindo outras estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, 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 laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia e do Emprego;
- 5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa “Coficab Portugal - Companhia de Fios e Cabos, L.^{da}”, a laborar continuamente nas respetivas instalações industriais localizadas na Urbanização Lote 46 Industrial, Estrada Nacional 18.1, Km 2.5, Vale da Estrela, freguesia do mesmo nome, concelho e distrito da Guarda.

Lisboa, 16 de outubro de 2013

O Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, *Pedro Pereira Gonçalves*

O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*

“Colquímica - Indústria Nacional de Colas, S.A.”

- Autorização de Laboração Contínua -

A empresa “Colquímica - Indústria Nacional de Colas, S.A.”, NIF 500066850, com sede na Rua das Lousas, n.º 885, Valongo, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito do Porto, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, n.º 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais localizadas na Rua das Pereiras, também em Valongo.

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 sector da indústria química, publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 16, de 29 de abril de 2007](#), e subsequentes revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando, por um lado, o facto de o processo produtivo utilizado desaconselhar quaisquer interrupções da maquinaria instalada, com benefícios ao nível da diminuição drástica dos desperdícios energéticos, para além de que permitirá produzir determinados produtos cujo processo de fabrico ultrapassa a duração da jornada normal diária de trabalho. Por outro lado, será possível a utilização da totalidade da capacidade produtiva instalada, permitindo a diluição dos custos de produção, que se têm revelado incomportáveis, pelo aumento da produtividade, possibilitando, assim, a diluição dos cus-

tos gerais da fábrica. Por fim, será possível responder ao aumento de procura da produção, permitindo encurtar os prazos de entrega, evidenciando-se o facto de a empresa exportar a maior parte da sua produção, com benefícios, por conseguinte, também para a economia nacional.

Ora, considerando o exposto, entende a requerente que os objetivos propostos apenas serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

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- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Delegação Regional do Porto, do Ministério da Indústria e Energia;
- 5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa “Colquímica - Indústria Nacional de Colas, S.A.”, a laborar continuamente nas respetivas instalações industriais localizadas na Rua das Pereiras, Valongo, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito do Porto.

Lisboa, 16 de outubro de 2013

O Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, *Pedro Pereira Gonçalves*

O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*

“LAMARSERV - Manutenção Industrial, Unipessoal, L.^{da} ”

- Autorização de Laboração Contínua -

A empresa “LAMARSERV - Manutenção Industrial, Unipessoal, Lda.”, NIPC 510391427, com sede no Largo Rafael Bordalo Pinheiro, n.º 16, Lisboa, freguesia do Sacramento, concelho e distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, n.º 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais da firma Secil - Companhia Geral de Cal e Cimentos, S.A., localizadas em Outão, freguesia da Nossa Senhora da Anunciada, concelho e distrito de Setúbal.

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 a atividade de metalurgia, publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 10, de 15 de março de 2010](#).

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem económica, invocando o facto de acompanhar o ritmo de trabalho do seu único cliente, a firma Secil-Companhia Geral de Cal e Cimentos, S.A., para o qual se encontra a prestar a sua atividade no âmbito de uma empreitada cujo destino final da produção é a exportação. Atentas as necessidades decorrentes dessa atividade e por ser de importância económica vital, em termos de sobrevivência, para a requerente, manter tão importante cliente, entende a empresa que os objetivos propostos apenas serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

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- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Agência Portuguesa do Ambiente, do Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território;
- 5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa “LAMARSERV - Manutenção Industrial, Unipessoal, Lda.”, a laborar continuamente nas instalações industriais da empresa Secil - Companhia Geral de Cal e Cimentos, S.A., localizadas em Outão, freguesia da Nossa Senhora da Anunciada, concelho e distrito de Setúbal.

Lisboa, 16 de outubro de 2013

O Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, *Pedro Pereira Gonçalves*

O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*

**“Palser - Bioenergia e Paletes, L.^{da}”
- Autorização de Laboração Contínua -**

A empresa “Palser - Bioenergia e Paletes, Lda.”, NIPC 502415142, com sede no Edifício Palser, Zona Industrial, Apt. 25, Sertã, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Castelo Branco, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no art.º 16.º, n.º 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente nas instalações industriais localizadas no local 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 sector das indústrias de madeira e mobiliário, publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série, n.º 41, de 08 de Novembro de 2008](#), e subseqüentes revisões.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, invocando o facto de o processo produtivo utilizado no fabrico do produto, os *pellets* de madeira, que passa por diversas etapas e, designadamente, a fase de secagem, não permitir quaisquer interrupções, pois que eventual paragem implicaria a perda de várias horas até se concretizar o completo aquecimento da maquinaria no sentido de poder começar a cumprir o objetivo de secagem, com impacto determinante na rentabilidade e eficiência da exploração. Ora, considerando o exposto, entende a requerente que os objetivos propostos apenas serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado, permitindo, assim, a viabilização do investimento económico realizado e o bom funcionamento dos equipamentos.

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- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia, da Inovação e do Desenvolvimento;
- 5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa;

Nestes termos, e ao abrigo do disposto no n.º 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, é determinado o seguinte:

É autorizada a empresa “Palser - Bioenergia e Paletes, Lda.”, a laborar continuamente nas respetivas instalações industriais localizadas na Zona Industrial, Apt. 25, Sertã, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Castelo Branco.

Lisboa, 16 de outubro de 2013

O Secretário de Estado da Inovação, Investimento e Competitividade, *Pedro Pereira Gonçalves*

O Secretário de Estado do Emprego, *Octávio Félix Oliveira*

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o CESAHT - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito e atividade

- 1- O presente Contrato Coletivo revê e substitui o Contrato Coletivo de Trabalho outorgado entre a Ita - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o CESAHT - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo, cuja última revisão global se encontra publicada no [BTE n.º 9 de 08/03/2008](#) e com as alterações constantes do [BTE n.º 10 de 15/03/2009](#) e do [BTE n.º 8 de 28/02/2010](#).
- 2- O presente Contrato Coletivo de Trabalho vincula, por um lado todas as empresas representadas pela ITA - Associação Portuguesa das Indústrias de Tripas e Afins e que se dediquem, no território nacional, à atividade da indústria de tripas (CAE 10110), e por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelo CESAHT - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo.
- 3- O presente CCT abrange um universo de 700 (setecentos) trabalhadores divididos por 5 (cinco) empresas.
- 4- As partes acordam em requerer o alargamento de âmbito por extensão do presente contrato às empresas que se dediquem às atividades referidas no n.º 1 e não estejam inscritas na associação outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

- 1- O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigora pelo período mínimo de 36 (trinta e seis) meses, sendo renovado por igual período, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- A tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de expressão pecuniária, reportam os seus efeitos a 1 de janeiro e vigoram até 31 de dezembro de 2013. As revisões seguintes têm eficácia a partir de 1 de janeiro de cada ano civil.
- 3- A denúncia deste contrato opera-se por iniciativa de qualquer dos outorgantes através de comunicação escrita à contraparte, acompanhada de proposta de revisão parcial ou global.
- 4- A denúncia da próxima revisão parcial - Tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária – pode ser efetuada a partir de 1 de setembro de 2014, nos termos do número anterior.
- 5- A denúncia global do presente contrato pode operar-se a partir de 1 de setembro de 2015.
- 6- A entidade destinatária da proposta deve responder nos 30 dias seguintes à sua receção, de forma escrita e fundamentada, exprimindo uma posição relativamente a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.
- 7- Em caso de falta de resposta ou de contraproposta dentro do prazo referido no número anterior, a entidade proponente pode requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão e promoção profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

- 1- As entidades patronais abrangidas por este contrato quando pretendam admitir algum trabalhador tentarão, sempre que possível, dar prioridade, em igualdade de circunstâncias, a quem já tenha trabalhado na indústria.
- 2- As entidades patronais comunicarão, por escrito, no prazo de oito dias contados do termo do período experimental ao sindicato respetivo, a admissão dos trabalhadores nele filiados, com a indicação do nome, idade, categoria profissional e salário atribuído.
- 3- Nenhum trabalhador será admitido sem que se prove possuir a robustez física necessária ao desempenho das suas funções, na sequência dos exames de admissão legalmente previstos na lei laboral a respeito da saúde no trabalho.
- 4- A idade mínima de admissão dos trabalhadores abrangidos por este contrato é de 16 anos e contanto que esteja completada com aproveitamento a escolaridade obrigatória legalmente estabelecida.

Cláusula 4.^a

Período experimental

- 1- Na admissão de trabalhadores por tempo indeterminado o período experimental será o seguinte:
 - a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 90 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
 - c) 180 dias para o pessoal de direção e quadros superiores.
- 2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a duração de 15 ou 30 dias, consoante o contrato tenha duração inferior, por um lado, ou igual ou superior a seis meses, por outro.
- 3- Durante o período experimental qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 4- No caso de contratos de trabalho por tempo indeterminado e tendo o período experimental durado mais de 45 dias, para denunciar o contrato nos termos do número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.
- 5- Para os efeitos do n.ºs 1 e 2, qualquer trabalhador das categorias previstas no presente contrato pode transitar de uma entidade empregadora para outra de que a primeira seja associada económica e juridicamente e deverá ser contada a data de admissão na primeira.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

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

Cláusula 6.^a

Informação a prestar pelo empregador

- 1- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da atividade da empresa, a denominação, sector de atividade ou objeto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respetivo pacto social, estatuto ou ato constitutivo, identificação e domicílio dos respetivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.
- 2- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada ao ministério responsável pela área laboral no prazo de 30 dias.

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

Cláusula 7.^a

Acessos

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho serão classificados de acordo com as funções desempenhadas, nas designações e categorias profissionais definidas no anexo I.
- 2- Os praticantes serão promovidos a oficial de 2.^a após um ano na profissão.
- 3- Os oficiais de 2.^a serão promovidos a oficiais de 1.^a após um ano naquela categoria.
- 4- Os trabalhadores internamente recrutados para calibradores ou medidores terão um ano de estágio, que contará para a promoção a 1.^a classe se forem promovidos, sem prejuízo de, durante o estágio, poderem regressar às categorias em que foram recrutados.

CAPITULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora, designadamente, os seguintes:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições previstas na lei e no presente contrato;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, nos termos de apólice obrigatoriamente contratada nos termos da lei;
- i) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
 - a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade;
 - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
 - e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
 - f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.
 - g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
 - h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.
- 2- O dever de obediência a que se refere a alínea e) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do profissional, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

- 1- É proibido ao empregador:
 - a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

CAPITULO IV

Local de trabalho

Cláusula 11.^a

Transferência de local de trabalho

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

Cláusula 12.^a

Procedimento para transferência

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

CAPÍTULO V

Duração do tempo de trabalho

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de 40 horas de trabalho efetivo, de 2.^a feira a 6.^a feira de cada semana.
- 2- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um intervalo de até quinze minutos ou de manhã, ou à tarde, a fim de tomarem uma refeição ligeira.
- 3- Em todas as empresas deverão ser colocados, nos locais de trabalho e em lugar bem visível para os trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.
- 4- O período diário de trabalho terá uma interrupção de uma a duas horas para a refeição. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, pode o período de uma hora ser reduzido até meia hora.
- 5- É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, até ao limite de seis horas consecutivas.

Cláusula 14.^a

Registo de tempos de trabalho

- 1- O empregador deve manter registo dos tempos de trabalho em local acessível e de consulta imediata, o qual deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho.
- 2- O trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa deve visar o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou enviar o mesmo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.
- 3- O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, bem como a declaração e o acordo a que se refere a cláusula 26.^a durante 5 anos.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1- Poderão ser isentos de horários de trabalho, mediante acordo, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:
 - a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou em funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
 - b) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.
 - c) Exercício de atividades preparatórias ou complementares.

- 2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.
- 3- Podem renunciar à retribuição referida no n.º 2 os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direção na empresa.
- 4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do outro.
- 2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição correspondente ao trabalho diurno que acrescerá à remuneração do trabalho extraordinário, se ele se verificar.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal.
- 2- Só em casos inteiramente justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, dele podendo pedir escusa o trabalhador, em casos atendíveis legalmente previstos, não podendo, contudo, ultrapassar duas horas diárias e cento e vinte anuais.
- 3- Em caso de força maior ou na iminência de prejuízos graves, não é lícito ao trabalhador recusar-se à prestação de trabalho suplementar, salvo se o não puder prestar, indicando motivos devidamente fundamentados.
- 4- A realização de trabalho suplementar será obrigatoriamente registado.
- 5- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:
 - a) 100 % se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;
 - b) 200 % se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal – complementar ou obrigatório - ou feriados.
- 6- Em matéria de trabalho suplementar e especialmente no que diz respeito ao número 5 da presente cláusula, as partes observarão na íntegra o regime contido na legislação imperativa decorrente da Lei n.º 23/2012, de 25 de julho, nos precisos termos nela definidos.

Cláusula 18.^a

Descanso semanal e feriados

- 1- O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o Domingo, sendo o Sábado considerado dia descanso complementar.
- 2- São feriados obrigatórios os seguintes dias:
 - 1 de janeiro;
 - Sexta-feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de abril;
 - 1 de maio;
 - 10 de junho;
 - 15 de agosto ;
 - 8 e 25 de dezembro.
- 3- O feriado de Sexta-feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.
- 4- Além dos feriados obrigatórios, apenas serão observados:
- 5- O feriado municipal da localidade ou, quando não existir, o feriado da sede de distrito;
- 6- A terça-feira de Carnaval.
- 7- 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.
- 8- O previsto sob os números anteriores da presente cláusula será aplicável enquanto não entrar em vigor legislação imperativa que disponha em sentido distinto, caso em que essa legislação será imediatamente aplicável.

Cláusula 19.^a

Férias

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

Cláusula 20.^a

Férias não gozadas

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

- 2- Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.
- 3- Se o empregador não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato o trabalhador terá direito, a título de indemnização, ao triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

Cláusula 21.^a

Definição de falta

- 1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que deveria desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
- 2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.
- 3- Todas as faltas deverão ser participadas à entidade empregadora:
 - a) Quando previsíveis, logo que conhecidas e com pelo menos 5 dias de antecedência;
 - b) Quando imprevistas, logo que possível.

Cláusula 22.^a

Acordo específico

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

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Retribuições mínimas mensais

- 1- As retribuições mínimas mensais do trabalho são as constantes do anexo II, que se considera parte integrante deste contrato.
- 2- As retribuições referidas no número anterior constituem as retribuições certas, independentemente de haver parte fixa e parte variável.

Cláusula 24.^a

Retribuições mínimas de períodos inferiores a um mês

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

calculadas segundo a fórmula:

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

em que:

SH = Salário Hora

RM = Retribuição mensal (Anexo II)

PNT = Período Normal de Trabalho (não superior a 40 horas semanais).

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.
- 2- O subsídio de Natal será pago, proporcionalmente ao serviço prestado, nos seguintes casos:
 - a) No ano de admissão, contando-se o primeiro mês como completo se a admissão se verificar na primeira quinzena;
 - b) No ano de cessação do contrato, contando-se o último mês como completo se a cessação ocorrer na segunda quinzena;
 - c) No ano em que o contrato, por facto não imputável à entidade empregadora, nomeadamente doença ou acidente, esteja suspenso por mais de 30 dias seguidos.
- 3- Na hipótese prevista na alínea b) do número anterior, se a causa da cessação do contrato for a morte do trabalhador, o subsídio previsto nesta cláusula será pago aos herdeiros.
- 4- Na hipótese prevista na alínea c) do n.º 2, em caso de acidente de trabalho, o trabalhador terá direito a receber, no ano em que a situação de acidente se verificar, um complemento de subsídio de Natal igual à diferença entre a sua remuneração líquida e o valor pago pela seguradora.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

- 1- A retribuição dos trabalhadores durante as férias não poderá ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente ao serviço.
- 2- Antes do início do período de férias os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão um subsídio correspondente à retribuição do período de férias a que têm direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 21.^a.
- 3- Este subsídio terá o valor legalmente estabelecido e refletirá eventual aumento da retribuição mensal que ocorra até ao início das férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de trabalho noturno

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

Cláusula 28.^a

Retribuição do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição normal acrescida de:
 - a) 100 %, se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;
 - b) 200 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados.
- 2- O disposto no número anterior ficará sujeito a todas as regras previstas no n.º 4 do artigo 7.º da Lei nº 23/2012, de 25 de junho, ficando o seu regime designadamente suspenso até 1 de agosto de 2014.

Cláusula 29.^a

Retribuição pelo exercício e funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 30.^a

Substituições temporárias

- 1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por mais de 30 dias passará a receber a retribuição correspondente ao exercício dessa categoria.
- 2- Decorridos 12 meses de prolongamento da substituição, o substituto continuará a receber o vencimento indicado no número anterior, independentemente de retomar as anteriores funções.
- 3- O disposto na presente cláusula não é aplicável às situações previstas na cláusula 7.^a.

Cláusula 31.^a

Documento de pagamento

A empresa, no ato de pagamento da retribuição, deverá entregar aos trabalhadores um documento, corretamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respetiva categoria

profissional, número de inscrição na segurança social, número fiscal de contribuinte, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e horas suplementares ou a trabalho em dia de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 31.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de € 4,80 (quatro euros e oitenta cêntimos) por cada dia de trabalho efetivamente prestado, valor em vigor desde 1 de março de 2013.

CAPÍTULO VII

Vicissitudes contratuais

Cláusula 32.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

- 1- Em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento, os contratos de trabalho transitam para a entidade empregadora adquirente, exceto em relação aos trabalhadores cujo contrato haja prévia e validamente cessado.
- 2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não pretenderem que os contratos transitem para a entidade adquirente.
- 3- A entidade transmitente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho transferidos, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.
- 4- Para efeitos do número anterior, deverá o transmitente e o adquirente nos 30 dias anteriores à transmissão fazer afixar um aviso nos locais de trabalho onde se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

Cláusula 33.^a

Impedimentos prolongados

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre segurança social.
- 2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando a guardar lealdade ao empregador.

- 3- O disposto no n.º 1 observa-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, desde que haja a certeza ou se preveja, com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.
- 4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 34.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

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

Cláusula 35.^a

Rescisão com justa causa

- 1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode resolver o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.
- 2- A resolução produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário.
- 3- Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da resolução.

Cláusula 36.^a

Justa causa

- 1- Considera-se justa causa de resolução do contrato o comportamento de qualquer das partes que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa de despedimento do trabalhador por parte do empregador os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
 - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
 - h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
 - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
 - j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
 - k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou administrativas;
- 3- Poderão constituir justa causa de resolução por parte do trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:
- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, que se prolongue por período superior a 60 dias;
 - b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
 - c) Aplicação de sanção abusiva;
 - d)
 - e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho e saúde no trabalho;
 - f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
 - g) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante.
- 4- Constitui ainda justa causa de resolução de contrato pelo trabalhador:
- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
 - b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
 - c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.
- 5- Se o fundamento da rescisão for a alínea a) do número anterior, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 37.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

- 1- É vedado ao empregador despedir qualquer trabalhador sem justa causa.
- 2- A justa causa terá de resultar de prévio procedimento disciplinar com intenção de despedimento.
- 3- A inexistência de justa causa, e a nulidade ou inexistência do procedimento disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, sem prejuízo do disposto no artigo 389.º, n.º 2 do *Código do Trabalho* atualmente vigente.
- 4- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior:
 - a) À indemnização por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
 - b) À reintegração no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade;
 - c) Às retribuições que deixou de auferir, desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial, sem prejuízo das deduções estabelecidas nos números seguintes e que visam integrar neste contrato o disposto no artigo 390.º, n.º 2 do *Código do Trabalho*.
- 5- Ao montante apurado nos termos da alínea c) do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.
- 6- O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à Segurança Social.
- 7- Da importância calculada nos termos da alínea c) do n.º 4 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes.
- 8- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade a fixar pelo Tribunal, nos termos legais.
- 9- Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

Cláusula 38.^a

Rescisão pelo trabalhador

- 1- Os trabalhadores que resolverem o contrato com justa causa nos termos do n.º 3 da cláusula 36.^a terão direito a uma indemnização a fixar pelo Tribunal, nos termos legais.
- 2- Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar o empregador com a antecedência de dois meses, se o contrato tiver duração igual ou superior a dois anos, ou de um mês, no caso de o contrato ter duração inferior a 6 meses, salvo se outro prazo constar no contrato individual de trabalho.

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

Cláusula 39.^a

Procedimento disciplinar e sanções disciplinares

- 1- A falta de cumprimento pelos trabalhadores das normas que regulam as relações de trabalho pode dar lugar à aplicação das sanções seguintes:
 - a) Admoestação verbal;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Suspensão com perda de retribuição até 12 dias por cada infração e, em cada ano civil, até ao máximo de 30 dias;
 - d) Despedimento.
- 2- Nenhuma sanção disciplinar será aplicada sem audição prévia do trabalhador, sendo obrigatória a formulação da nota de culpa para as sanções previstas nas alíneas b) a d) do n.º1 desta cláusula.
- 3- Tratando-se das sanções previstas nas alíneas b) a d) do n.º1 desta cláusula, deve ser instaurado procedimento disciplinar, com observância das regras seguintes:
 - a) O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração;
 - b) O infrator tem sempre o direito de formular a sua defesa dentro do prazo que lhe for concedido, nunca inferior a três dias úteis, devendo o registo efetuar-se à segunda-feira;
 - c) A decisão final tem de ser comunicada ao infrator no prazo de 30 dias e a execução da sanção disciplinar tem de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão;
 - d) A nota de culpa e a decisão devem ser enviadas ao trabalhador visado sob registo com aviso de receção ou entregues pessoalmente, devendo o trabalhador rubricar uma cópia do documento entregue.
- 4- Tratando-se de sanção disciplinar prevista na alínea d) do n.º1 desta cláusula, deve ser observado todo o disposto na legislação em vigor no *Código do Trabalho* quanto à cessação do contrato de trabalho.
- 5- Na graduação das sanções disciplinares deve atender-se à natureza e gravidade da infração, ao comportamento anterior do trabalhador e a todas as circunstâncias que possam contribuir para uma decisão justa, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.
- 6- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

- 7- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição, devendo a suspensão preventiva ser comunicada por escrito ao trabalhador.
- 8- As sanções disciplinares devem ser devidamente registadas no processo individual do trabalhador.

CAPITULO IX

Higiene e segurança

Cláusula 40.^a

Higiene e segurança no trabalho

- 1- O empregador obriga-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores roupa e calçado apropriado para o exercício da profissão, sempre que tal se mostrar necessário.
- 2- Os trabalhadores que por motivos de saúde devidamente justificados não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua atividade sentados e, ainda, se o empregador consentir, mudar de serviço sem diminuição de retribuição.
- 3- As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

Cláusula 41.^a

Trabalho em câmaras frigoríficas

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

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

CAPÍTULO X

Condições especiais de trabalho

Cláusula 42.^a

Parentalidade

- 1- Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos são assegurados os seguintes direitos de parentalidade, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer benefícios concedidos pelas empresas:
 - a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;
 - b) Por ocasião do parto, a uma licença que se regerá pelas disposições constantes do *Código do Trabalho*;
 - c) A licença referida na alínea anterior pode ser gozada, total ou parcialmente e exclusiva ou conjuntamente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto;
 - d) O pai tem direito a gozar 10 dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados nos 30 dias seguintes ao nascimento do(a) filho(a);
 - e) Dois períodos de uma hora cada por dia sem perda de retribuição, nem redução do período de férias, para as mães que amamentam os seus filhos, até ao máximo de um ano após o parto, ou, de iguais períodos e duração para a mãe ou pai no caso de aleitação;
 - f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;
 - g) O período normal de trabalho diário, exceto no caso de turnos, não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas;
 - h) No caso de aborto ou de nado-morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias.
- 2- O regime estabelecido nesta cláusula deve entender-se sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis previstos no regime legal da parentalidade.

Cláusula 43.^a

Trabalhador-estudante

- 1- As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.
- 2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

- 3- A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objeto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas.
- 4- O trabalhador deve informar a entidade empregadora com um período razoável antes do início da frequência das aulas.
- 5- As faculdades previstas na presente cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento do trabalhador-estudante num ano escolar.
- 6- O regime estabelecido nesta cláusula deve ser entendido sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis estabelecido no regime legal do trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XI

Disposições relativas ao exercício da atividade sindical

Cláusula 44.^a

Princípio geral

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

Cláusula 45.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 46.^a

Comunicação à entidade empregadora

- 1- O sindicato obriga-se a comunicar à entidade empregadora a constituição da CSE, indicando os nomes dos respetivos membros, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será fixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.
- 2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 47.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

- 1- Os dirigentes sindicais, elementos da CSE, delegados sindicais e ainda trabalhadores com funções sindicais têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimento ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.
- 2- Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de 4 (quatro) dias por mês para o exercício das suas funções, podendo utilizá-los por acumulação durante o mês a que respeitarem.
- 3- No exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito de horas de cinco horas por mês sem que possam, por esse motivo, ser afetados na remuneração ou quaisquer outros direitos.
- 4- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afetarão os direitos e regalias previstos neste contrato e na lei.
- 5- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos com exceção da remuneração.
- 6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade empregadora ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.
- 7- A urgência só se presume relativamente aos dirigentes sindicais.
- 8- Os créditos referidos nesta cláusula são atribuídos a número de delegados determinado de forma seguinte:
 - a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados – 1;
 - b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados – 2;
 - c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados – 3;
 - d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
 - e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados – o número de delegados resultantes da fórmula:

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

Sendo n o número de trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade empregadora é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que o requeiram, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.
- b) Reconhecer o direito de os delegados sindicais afixarem no interior da empresa, e em local adequado, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- c) Reconhecer o direito de as direções sindicais, por si ou por associados credenciados, e em conjunto com os inspetores do trabalho, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 49.^a

Assembleia de trabalhadores

- 1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, sendo para isso convocados pelos representantes sindicais.
- 2- Fora do horário normal, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho em dia útil sempre que convocados pelos representantes sindicais ou por 50 ou 1/3 dos trabalhadores da empresa.
- 3- Para os efeitos dos números anteriores, a entidade empregadora obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 50.^a

Manutenção de regalias anteriores

- 1- As partes entendem que este contrato revoga as disposições contratuais e outras anteriores que regulamentam matérias acordadas.
- 2- Da aplicação do presente contrato, não obstante o disposto no número anterior, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e diminuição de retribuição.

Cláusula 51.^a

Categorias profissionais

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

Cláusula 52.^a

Imperatividade de normas legais

O conteúdo do clausulado do presente contrato coletivo fica integralmente sujeito às normas imperativas estabelecidas na Lei n.º 23/2012, de 25 de julho, ficando, em especial, o teor da cláusula 28.^a abrangido pelo âmbito de aplicação do artigo 7.º do referido diploma legal, nomeadamente no que concerne a sua suspensão até 1 de agosto de 2014.

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação de acordo com o disposto no Decreto-Lei nº 121/78, de 2 de julho

2- Quadros médios:

2.2- Técnicos de produção e outros:

Encarregado geral.

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

Encarregado;

Chefe;

Subchefe

6- Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2- Produção:

Aproveitador de produtos;

Atador;

Calibrador;

Colador;

Cortador;

Costureiro;

Embalador;

Enfiador/Moldador;

Estufeiro;

Manupulados;

Manobrador de empilhador;

Medidor;

Preparador de matéria-prima;

Revisor;

Separador de produtos;

Verificador/controlador;

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2- Produção:

Entubador;

Raspador/desembaraçador;

Salgador;

Trabalhador de limpeza.

Estágio e aprendizagem:

A.3 – Praticante de produção.

ANEXO II

TABELA SALARIAL OFICIAL - 2013

GRUPO	CATEGORIAS	CLASSE	Jul-12	2013 - 1º SEMESTRE	2013 - 2º SEMESTRE
			Euro	Euro	Euro
I	ENCARREGADO GERAL		667,50 €	674,00 €	676,00 €
	ENCARREGADO		618,00 €	624,50 €	626,50 €
II	CHEFE DE SETOR		656,00 €	662,50 €	664,50 €
	SUB-CHEFE		629,00 €	635,50 €	637,50 €
	MANOBRADOR DE EMPILHADOR		627,00 €	633,50 €	635,50 €
	PREPARADOR/DISTRIB M.P. MANIPULADOR	1ª	599,50 €	605,50 €	607,50 €
	ESTUFEIRO EMBALADOR	2ª	575,50 €	581,50 €	583,50 €
III	REVISOR		517,00 €	522,50 €	524,50 €
IV	CHEFE		560,50 €	566,00 €	568,00 €
	CALIBRADOR DE TRIPA DE CARNEIRO	1ª	510,50 €	515,50 €	517,50 €
	VERIFICADOR-CONTROLADOR	2ª	502,50 €	507,50 €	509,50 €
V	SEPARADOR DE PRODUTOS RASPADOR-DESEMBARAÇADOR MEDIDOR ENTUBADOR APROVEITADOR DE PRODUTOS ATADOR CALIBRADOR COSTUREIRO ENFIADOR-MOLDADOR COLADOR CORTADOR SALGADOR	1ª	502,50 €	507,50 €	509,50 €
		2ª	500,50 €	505,50 €	507,50 €
VI	TRAB LIMPEZA		500,50 €	505,50 €	507,50 €
VII	PRATICANTE		497,50 €	502,50 €	504,50 €
Salário mínimo nacional - SMN			485,00 €	485,00 €	485,00 €

Subsídio de alimentação : 4,80€ por dia a partir de 01 de Janeiro de 2013.

ANEXO III

Acordo em matéria de faltas

CAPÍTULO I

Regras legais relativas às faltas justificadas e injustificadas e sua remuneração

- 1- Nos termos da legislação laboral vigente, são faltas justificadas as seguintes:
 - a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As dadas, até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta e as dadas, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos consagrados no *Código do Trabalho* e sua regulamentação;
 - 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) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
 - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos no *Código do Trabalho*;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - j) As que forem legalmente como tal consideradas.
- 2- Todas as faltas não referidas no número anterior são consideradas injustificadas, constituindo violações do dever de assiduidade, determinando perda da retribuição correspondente ao período da ausência e sendo descontadas na antiguidade do trabalhador.
- 3- As faltas justificadas, quando previsíveis, devem ser obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias, sob pena de serem consideradas injustificadas.
- 4- As faltas justificadas, quando imprevisíveis, devem ser comunicadas ao empregador logo que possível, sob pena de serem consideradas injustificadas.
- 5- As comunicações referidas nos números 3 e 4 devem ser repetidas para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.
- 6- O empregador poderá pedir ao trabalhador, nos 15 dias seguintes às comunicações referidas nos números 3 e 4, que comprove a razão justificativa das faltas, estando o trabalhador obrigado a fazê-lo, sob pena de a falta se considerar injustificada.
- 7- Determinam perda de retribuição todas as faltas injustificadas e as seguintes faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
 - b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no Capítulo IV;
 - d) Todas as demais relativamente às quais a legislação preveja a perda de retribuição.
- 8- O disposto nos números anteriores não prejudica os direitos dos trabalhadores em matéria de proteção da maternidade e paternidade, designadamente no que às licenças de maternidade e de paternidade diz respeito.

CAPÍTULO II

Regras especiais relativas à natureza previsível e justificada das faltas

- 1- Presumem-se previsíveis as seguintes faltas justificadas:
 - a) Consultas médicas de rotina;
 - b) Comparências em Tribunal para prestar depoimento como parte e/ou como testemunha;
 - c) As faltas dadas por ocasião do casamento;
 - d) As faltas dadas para dar sangue
- 2- Poderão os trabalhadores ilidir a presunção referida no número anterior mediante a entrega de documento que demonstre a natureza imprevisível da falta, ou alegando os factos em que a imprevisibilidade assenta, devendo os serviços de recursos humanos da empresa, sempre que tenham razões para crer que o trabalhador não está a conseguir obter o documento de justificação nos termos formalmente adequados por facto que não lhe é imputável, pedir os elementos ou esclarecimentos em falta às instituições ou serviços que os devam disponibilizar.
- 3- A presunção referida no número 1, alínea d) pode ser ilidida mediante a demonstração de ter o trabalhador sido chamado a doar sangue com carácter de urgência.
- 4- Nos casos previstos nos números 2 e 3, os trabalhadores que pretendam ilidir as referidas presunções devem fazê-lo através de documento a apresentar logo que regressem ao trabalho, ou, não sendo tal possível, dentro dos 15 dias seguintes ao da falta.

CAPÍTULO III

Regras especiais relativas à comunicação e justificação de faltas

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

- 2- No caso de não se verificar a observância do disposto no número anterior, entender-se-á ainda que o trabalhador comunicou a falta “*logo que possível*” se alegar e provar que, por facto que não lhe é imputável, só pôde fazer a comunicação no momento em que efetivamente a fez.
- 3- O documento comprovativo da razão da ausência deve ser apresentado pelo trabalhador logo após o ter obtido e até ao limite de 15 dias seguintes ao da comunicação da falta.
- 4- Não se verificando as situações previstas nos números precedentes, as faltas serão consideradas injustificadas até à efetiva comunicação e/ou justificação.
- 5- Os documentos de justificação de faltas entregues pelos trabalhadores deverão permitir determinar, com clareza:
 - a) A razão da ausência, sem prejuízo das matérias abrangidas pelo sigilo médico;
 - b) A duração previsível ou confirmada da mesma, sendo a falta de mais de 1 dia;
 - c) No caso de falta de duração não superior a 1 dia, o tempo de permanência na consulta, hospital, tribunal, centro de saúde ou outro local em que o trabalhador compareça durante a sua ausência.
- 6- Todos os documentos relativos a atos médicos devem obrigatoriamente conter a vinheta respetiva.
- 7- Todas as declarações ou justificações emitidas por quaisquer entidades devem ser sempre apresentadas em papel timbrado das mesmas e conterem o carimbo respetivo.
- 8- No caso de a documentação apresentada pelos trabalhadores não preencher alguma das condições previstas no número 5, competirá aos serviços de recursos humanos colaboração no sentido de obterem da entidade emissora documento que as reúna, ou que confirme junto dessa entidade as condições em falta sempre que tenham razões para crer que o trabalhador não está a conseguir obter o documento de justificação nos termos formalmente adequados por facto que não lhe é imputável.
- 9- Quando da entrega do documento justificativo, o trabalhador, ou o terceiro que o entregar, assiná-lo-á, apondo a data da entrega, tendo direito a pedir, sempre que o entenda necessário, cópia do documento entregue, com menção datada de que foi recebido pela entidade empregadora.

CAPÍTULO IV

Regras especiais relativas às dádivas de sangue

- 1- A empresa autorizará e remunerará as faltas dadas para doar sangue, pelo tempo correspondente à metade do período normal de trabalho diário em que a dádiva ocorra, desde que as mesmas sejam comunicadas à empresa com 5 dias de antecedência e seja apresentado o documento justificativo respetivo logo que o trabalhador retome a sua atividade laboral.
- 2- A empresa autorizará e remunerará ainda as faltas dadas, por um período de até 2 horas, com o intuito de doar sangue, mas sem que a dádiva efetivamente ocorra por facto não imputável ao trabalhador, desde que as mesmas sejam comunicadas à empresa com 5 dias de antecedência e seja apresentado o documento justificativo respetivo.

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

CAPÍTULO V

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

- 1- São justificadas, por inadiáveis e imprescindíveis, as faltas dadas, até 15 dias por ano, relacionadas com a prestação de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a membros do agregado familiar do trabalhador, desde que o carácter imprescindível se verifique em relação a cada um dos dias ou período de ausência.
- 2- Aos 15 dias referidos no número anterior acresce um dia por cada filho, adotado ou enteado além do primeiro.
- 3- Para efeitos das faltas dadas com este fundamento, esclarece-se que apenas se incluem no conceito de agregado familiar o cônjuge, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adotado ou enteado com mais de 10 anos de idade, que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, residindo no mesmo “número de polícia”.
- 4- Para justificação das faltas referidas no número 1, deverão estar reunidas as seguintes condições cumulativas:
 - a) O trabalhador fazer prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
 - b) O trabalhador apresentar declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo, emitida pelos empregadores respetivos ou declaração de que estão impossibilitados de prestar a assistência;
 - c) A pessoa assistida residir no mesmo número de polícia em que o trabalhador vive e constar da sua declaração anual relativa à composição do seu agregado familiar, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 5- Poderão ser incluídas pelo empregador no conceito de agregado familiar as situações em que um ascendente do trabalhador apenas durma noutro local que não o da residência do trabalhador, estando, quanto a tudo o mais, entregue aos seus cuidados e na sua dependência económica e desde que o referido ascendente conste da declaração anual dos trabalhador a respeito do seu agregado familiar.
- 6- As faltas previstas nos números 1 a 5 precedentes não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, não determinando ainda perda de retribuição até ao limite de 15 dias por ano.
- 7- Para os efeitos do disposto na alínea c) do n.º 4 e no n.º 5, ambos do presente capítulo, o trabalhador preencherá e assinará anualmente uma declaração relativa à constituição do seu agregado familiar e das pessoas a seu cargo, a qual constará de modelo preparado pela entidade empregadora e constituirá anexo do presente acordo.

- 8- Para além do limite máximo de 15 dias previsto nos números 1 a 6 do presente capítulo, as faltas não serão em caso algum remuneradas, sendo todavia justificadas nas situações previstas no n.º 2 do presente capítulo; acima do número de faltas que resulte da conjugação dos números 1 e 2 deste capítulo, as faltas serão injustificadas, salvo se a empresa as autorizar.
- 9- A empresa pode solicitar ao trabalhador que comprove os factos referidos na alínea c) do n.º 4 e no n.º 5, ambos do presente capítulo, por meio de declaração emitida pela Junta de Freguesia.

CAPÍTULO VI

Outras situações especiais

- 1- Nos casos em que as trabalhadoras se encontram em situação de amamentação, deverá ser entregue à empresa, após o filho completar 1 ano de vida, documento comprovativo até ao dia 10 de cada mês, durante todo tempo em que a referida situação se mantiver.
- 2- Quando os trabalhadores beneficiem de regime de proteção de segurança social, mas não o requeiram, ou não recebam os benefícios ou prestações respetivos por facto não imputável à empresa, esta não remunerará as faltas respetivas.

CAPÍTULO VII

Comissão paritária

- 1- No prazo máximo de 10 dias após a aprovação do presente acordo, a entidade empregadora e o Sindicato outorgante indicarão dois elementos para constituição da comissão paritária.
- 2- Compete à comissão paritária, constituída por estes 4 (quatro) elementos, interpretar e recomendar o cumprimento do acordo, e tentar ainda dirimir divergências que possam surgir na aplicação do mesmo, quaisquer que sejam os assuntos em questão, mesmo em temas de cariz disciplinar.
- 3- Para intervenção da comissão paritária bastará que o Sindicato, em representação dos seus associados, ou a entidade empregadora, a ela recorram, comunicando a cada um dos seus membros a situação concreta que a comissão deverá analisar.
- 4- A comissão paritária reunirá, se necessário, uma vez por mês na sede da entidade empregadora, sendo as datas e horas das reuniões estabelecidas por acordo entre os seus membros.
- 5- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante deste acordo.
- 6- Caso não seja obtida a referida unanimidade, o (ou a) reclamante poderá socorrer-se das vias judiciais que entender.
- 7- A comissão paritária durará pelo período de um ano, a menos que os subscritores entendam que a sua atuação deve ser prorrogada.

Porto, 21 de outubro de 2013

Pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins

Vitor Manuel Pinto Aguiar - Presidente

Pelo CESAHT - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo.

Henrique Pereira Pinheiro Castro - mandatário

Depositado em 25 de novembro de 2013, a fls n.º 144, do livro 11, com o depósito n.º 94/13, nos termos do artigo n.º 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, S.A. e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - Alteração salarial e outras/texto consolidado.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e Área

- 1- O presente AE obriga, de um lado, a empresa General Cable CelCat, Energia e Telecomunicações, S. A., 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 elétrico e eletrónico.
- 3- O presente AE aplica-se a um universo de 265 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

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 atualizar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

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 afetados os trabalhadores mais disponíveis;
 - d) O trabalhador disponha de qualificação e condições físicas para o desempenho da tarefa.

Cláusula 4.^a

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 Coletiva 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 efetuadas a pedido destes e no âmbito da empresa.
- 10- No ato 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.^a

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.^a

Exame médico

Antes da efetivação 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.^a

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 direção, 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 efetiva de qualquer trabalhador, a empresa tem de comunicar o facto ao sindicato respetivo. 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.^a

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.^a

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 ação 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 respetivo 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.^a

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.^a

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.^a, 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 respetivo sindicato ou órgãos oficiais competentes.

Cláusula 12.^a

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 respetivo.
- 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 n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 13.^a

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 excecional da atividade 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.^a.
- 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 efetuar-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 respetiva celebração ou o nome do trabalhador substituído;
 - e) Data da celebração.
- 9- 9 - Os trabalhadores com contrato a termo terão, na parte aplicável, as mesmas regalias sociais e pecuniárias dos trabalhadores efetivos.
- 10- A inobservância do disposto nos n.ºs 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.^a

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 n.º 1 desta cláusula, podendo qualquer trabalhador comunicar ao seu sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou à Segurança Social quaisquer irregularidades detetadas.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da entidade patronal

- 1- A entidade patronal é obrigada a:
- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente acordo;

- b) 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;
- c) Acatar as deliberações das comissões que porventura vierem a ser instituídas por via legal, nas matérias da sua competência;
- d) Tratar com urbanidade os seus colaboradores e, sempre que tenha de lhe ser feita alguma observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, ministrando-lhes formação profissional;
- f) 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;
- g) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores e as destes entre si se processem num clima de mútua confiança;
- h) Facultar a consulta do processo individual sempre que o trabalhador o solicitar;
- i) 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;
- j) 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.^a e não haja ocupação a dar aos mesmos;
- l) Enviar aos sindicatos os produtos das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, acompanhado dos respetivos mapas de quotizações, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam;
- m) Prestar à estrutura sindical existente, quando pedidos por escrito, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo;
- n) 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.^a ;
- 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 respetivas funções;
- c) O trabalhador terá direito, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 16.^a e 21.^a, 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.^a

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 infrações 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 atualizados 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 coletivo 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 coletivos dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 17.^a

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;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue de forma a afetar os legítimos direitos de outros trabalhadores;

- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, por forma direta ou indireta;
- 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 atividade das comissões previstas neste AE ou outras legalmente obrigatórias;
- g) Exigir de qualquer trabalhador a prática de atos que violem os seus princípios deontológicos, assim como obstar à divulgação de atos lesivos dos interesses coletivos dos trabalhadores;
- h) Opor-se ao exercício do controle de gestão das atividades 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 efetivação 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 ato 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.ª deste AE.
- 3- Constitui violação das leis de trabalho, e como, tal será punida, a prática dos atos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 18.ª

Horário de trabalho - Definições

I- Duração do trabalho

- 1- O período de trabalho semanal é de 40 horas (quarenta horas), de 2.ª a 6.ª feira.
- 2- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora ou de trinta minutos no caso dos turnos rotativos.
- 3- A interrupção prevista no número anterior poderá ser fixada até um mínimo de trinta minutos por acordo entre a Empresa e os representantes dos trabalhadores.
 - 3.1- Serão mantidos os períodos de 30 e de 45 minutos já praticados na Empresa.

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 afetos 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 afetos a esse posto, sendo obrigatória a rotação pelos diferentes turnos, assim como a rotação dos dias de descanso semanal.

Cláusula 19.^a

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, suscetível de originar consequências graves.
- 4- Salvo casos excecionais, 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, respetivamente.

- 6- Caso o trabalhador não possa prestar trabalho suplementar, deverá, quando notificado para a sua realização, informar, no prazo de 24 horas, o respetivo 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.^a

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 direção na empresa.

Cláusula 21.^a

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 n.º 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 respetivo 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 subseqüentes 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 efetivo trabalho a turnos;
 - b) Seja efetuada nos termos das alíneas b) e c) do n.º 7 desta cláusula e desde que o trabalhador tenha prestado 5 ou mais anos seguidos ou 10 interpolados de efetivo trabalho por turnos.
- 10-
 - a) Os trabalhadores em regime de horário geral só poderão ingressar no regime de turnos desde que deem 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 n.º 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.^a

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.^a

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 direta ou indiretamente 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.^a

Cláusula 24.^a

Tempo e forma de pagamento

- 1- O pagamento da retribuição deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período de trabalho.
- 2- No ato 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 efetuados 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, exceto no que se refere à compensação por prestação de trabalho no regime de laboração contínua, regulada na cláusula 28.^a, o salário hora é calculado com base na seguinte fórmula:

12 x (Remuneração normal mensal + subsídio de turno)

SH =-----

52 x horas semanais de trabalho normal

Cláusula 25.^a

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 noturno a que se refere o n.º 2 da cláusula 26.^a.
- 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.^a

Remuneração do trabalho noturno

- 1- Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho noturno 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 noturno serão pagas com um acréscimo de 50 %, calculado nos termos da cláusula 24.^a, n.º 5.

Cláusula 27.^a

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 noturno.
- 3- O trabalho prestado na madrugada de sábado (das 0 horas e 30 minutos às 5 horas e 30 minutos) será pago com um acréscimo de 100 %, onde está incluído o acréscimo por trabalho noturno.
- 4- O subsídio de turno, tendo como base de incidência a remuneração base e anuidades, é pago no subsídio de Natal.

Cláusula 28.^a

Compensação por laboração contínua

- 1- Os trabalhadores afetos 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 respetivo 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 noturno, definidos respetivamente nas cláusulas 27.^a e 26.^a.
- 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.^a

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 n.º 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 efetivamente 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 n.ºs 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 30.^a

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 efetue até ao início do período mais longo das férias.
- 4- O subsídio de férias vence-se na mesma data e exatamente nas mesmas condições que as férias.

Cláusula 31.^a

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.^a (escalão J), com exceção das vencidas nos 20.º e 25.º 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.º e o 72.º 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 respetivo crédito.
 - e) 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.
 - f) 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 efetivo 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 receberão as anuidades em montante proporcional.

Cláusula 32.^a

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.^a (escalão J) constante do anexo I.

CAPÍTULO VI

Transferências e deslocações

Cláusula 33.^a

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.^a

Transferência coletiva 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 diretamente 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 suscetíveis de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.
- 5- A faculdade de rescisão referida no n.º 3 mantém-se durante os 6 meses subsequentes à transferência efetuada nos termos desta cláusula.
- 6- As despesas diretamente impostas e/ou resultantes da transferência referida nesta cláusula devem ter o acordo das ERCT e constar do documento escrito mencionado no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 35.^a

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 diretamente 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.^a

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.^a.
- 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 afeto 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.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a alínea a) do n.º 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.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

- 1- As grandes deslocações, referidas na cláusula 36.^a, 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 trajeto, 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.^a 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 EUR por cada dia de deslocação;
- d) Nas ilhas adjacentes, a uma ajuda de custo de 10 EUR por cada dia de deslocação;

- e) No estrangeiro, a uma ajuda de custo de 20 EUR por cada dia de deslocação;
 - f) Pagamento das despesas inerentes à deslocação, nomeadamente passaporte e vacinas.
- 3- O período efetivo de deslocação conta-se desde a partida do local habitual de trabalho até à chegada ao mesmo.
 - 4- Quando as deslocações forem efetuadas 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.^a

Seguro do pessoal deslocado

- 1- Sempre que o trabalhador, em pequenas deslocações, concorde utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta efetuará um seguro cobrindo os riscos de responsabilidade civil ilimitada, passageiros transportados gratuitamente e danos próprios limitados a 20 000 EUR.
- 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 EUR.
- 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 EUR.
- 4- As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados subsistem durante os períodos de inatividade 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.^a

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 respetiva 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 n.º 1 da cláusula 38.^a, assim como os previstos no n.º 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 respetiva 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.^a

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 respetivo 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 n.º 2 da cláusula 47.^a.
- 4- No caso de pretender gozar férias em local diferente dos referidos nos números anteriores, tem direito a uma retribuição, bem como ao respetivo 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.^a

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;
10 de junho;
24 de junho (para o pessoal do Porto – feriado municipal do Porto)
15 de agosto;
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 objeto 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 respetivo Ministério.

Cláusula 43.^a

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 respetiva 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.^a

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

Cláusula 45.^a

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 respetivo Ministério.

Cláusula 46.^a

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 n.ºs 2 e 3 desta cláusula, será o assunto submetido à resolução conjunta das ERCT e da entidade patronal.

Cláusula 47.^a

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.^a

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 respetivo mapa, ouvindo para o efeito as ERCT.
- 3- Excetuando o disposto no n.º 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 respetivos sindicatos.

Cláusula 49.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

- 1- O trabalhador não pode exercer outra atividade 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 respetivo subsídio.

Cláusula 50.^a

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 respetivo 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.^a

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 n.º 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 efetiva prestação de trabalho, e a empresa poderá contratar um substituto para o trabalhador ausente, nos termos da lei e deste acordo.

Cláusula 52.^a

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. A contabilização destes 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 respetivo período médio de trabalho diário.

Cláusula 53.^a

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 reta (pai ou mãe e filhos);
 - Por falecimento de afim no 1.º grau da linha reta (sogro ou sogra, nora ou genro, padrasto ou madrasta 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 reta (avós, bisavós, netos e bisnetos);
 - Por falecimento de outro afim da linha reta (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) Nascimento de filho, assistência e outras situações correlacionadas nos termos previstos em legislação especial (Lei da maternidade e da paternidade);
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais.
 - f) Prestação de provas de avaliação de conhecimentos em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, nos termos previstos na Lei;
 - g) 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;
 - h) As derivadas da impossibilidade de prestar trabalho em consequência direta 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;
 - i) Doação gratuita de sangue, pelo tempo indispensável, nos termos da lei;
 - j) 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;
 - l) 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.^a

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 atos 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 coletiva, nos termos deste acordo;
 - f) As dadas pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva 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.^a

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.^a

Faltas injustificadas

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas nas cláusulas 53.^a, 54.^a e 55.^a e ainda aquelas em relação às quais não seja cumprido o disposto na cláusula 58.^a, ressalvando o preceituado no n.º 5 da cláusula seguinte.

Cláusula 57.^a

Consequências das faltas

- 1- As faltas referidas na cláusula 53.^a não implicam quaisquer consequências para o trabalhador, tanto na retribuição como na antiguidade.
- 2- As faltas referidas na cláusula 56.^a, 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.^a, 54.^a e 55.^a, bem como a prática reiterada de faltas mencionadas na cláusula 56.^a, além de se considerarem faltas injustificadas, constituem infração disciplinar.
- 4- A não apresentação de provas ou a sua comprovada insuficiência relativamente aos factos alegados nas cláusulas 53.^a, 54.^a e 55.^a 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, exceto 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 n.º 2 da cláusula 43.^a.

Cláusula 58.^a

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 direção de pessoal, no próprio dia da ausência ou no dia seguinte, salvo casos excecionais 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.^a

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 efetiva prestação de trabalho, salvo nas situações em que este AE ou a lei disponham em sentido contrário.
- 2- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 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 n.º 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 proveja 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.^a

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.^a

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.^a

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 coação da outra parte.

Cláusula 63.^a

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 n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 64.^a

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.^a

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.^a e 17.^a;
- 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 receção, 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.^a

Proibição de despedimentos sem justa causa

Não haverá despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos e ideológicos.

Cláusula 67.^a

Inexistência de justa causa

- 1- A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, nos termos da cláusula 97.^a.
- 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 respetivo 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.^a.
- 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 atos, 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.^a

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 ação penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 69.^a

Indemnização por rescisão com justa causa pelo trabalhador

- 1- Os trabalhadores que rescindam o contrato com justa causa, com exceção do previsto na alínea a) do n.º 1 da cláusula 65.^a, 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 fração de ano de trabalho conta-se sempre como 1 ano completo.

Cláusula 70.^a

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.^a deste AE.

Cláusula 71.^a

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

Trabalho de mulheres

Maternidade, paternidade e menores

Cláusula 72.^a

Trabalho feminino, maternidade e paternidade

- 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 transferidas, a seu pedido e a conselho médico, para trabalho no qual não sejam prejudicadas, quer profissionalmente, quer monetariamente, e sempre de comum acordo com a trabalhadora.
- 2- A empresa afixará em local apropriado a informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores em matéria de maternidade e paternidade, bem como de trabalho feminino.
- 3- Os trabalhadores, para além do previsto na legislação em vigor, terão ainda direito a quaisquer outras regalias concedidas neste AE.
- 4- A empresa atribuirá às mães trabalhadoras, para despesas em infantários ou em jardins de infância, se devidamente comprovadas, um subsídio no valor de 11,5 % da remuneração base mensal estabelecida para o oficial de 1.^a, escalão J, da tabela A.
- 5- Dispensa, quando pedida, de comparência ao trabalho, até 2 dias por mês, durante o período menstrual. Estes dias, quando devidamente justificados pelo médico, não deverão ser-lhes descontados no vencimento

Cláusula 73.^a

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.^a

Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este acordo contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangam, nos termos dos respetivos regulamentos.

Cláusula 75.^a

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 respetiva 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 diretor 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, atualizado 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 n.ºs 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 EUR. 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 EUR 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 correção, a Direção de Recursos Humanos e as ERCT analisarão cada situação, aplicando o regime previsto nas alíneas c) e d) do número anterior, ou, considerando-as excecionais, submeterá as mesmas à decisão da entidade patronal para efeitos de fixação do respetivo quantitativo.
- 4- O direito reconhecido na alínea a) do n.º 1 só produzirá efeitos desde que a baixa seja atestada pela Segurança Social e desde que a ausência seja comunicada nos termos do n.º 3 da cláusula 58.^a.
- 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 n.º 5 desta cláusula só se efetivará se a empresa tiver prova bastante da baixa por parte da Segurança Social.

Cláusula 76.^a

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 atividade em Portugal.
- 4- Não havendo lugar à reconversão nos termos do número anterior ou verificando-se o estabelecido no n.º 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 atividade em Portugal.
- 7- Ao trabalhador incapacitado será ainda aplicado, na parte compatível, o regime previsto no *Código do Trabalho*.

Cláusula 77.^a

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 efetuado aquando do acerto de contas com a Empresa.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 78.^a

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 aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.
- 2- A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não seletivo.
- 3- As ações de formação agrupam-se em 2 sectores objetivos: a formação técnico-profissional e a formação geral.
- 4- O tempo despendido pelos trabalhadores em ações de formação técnico-profissional deverá ser efetuado 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.^a

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 aspetos:
 - a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração total e dinâmica na situação profissional em que se encontra;
 - b) Projetiva, no sentido da sua preparação para uma correta progressão profissional.
- 3- Nenhum trabalhador se pode escusar às ações de formação técnico-profissional, de aspeto funcional, que lhe forem designadas.
- 4- A empresa promoverá ações 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 dos seus trabalhadores.

Cláusula 80.^a

Utilização de trabalhadores como monitores temporários de formação

- 1- Os trabalhadores podem desempenhar funções de monitor em ações de formação, quando para elas solicitados e desde que deem 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 ações de formação.
- 4- A atividade dos trabalhadores como monitores de formação pode envolver os seguintes aspetos:
 - a) Elaboração do módulo de formação, ou seja, a planificação, organização e descrição das matérias e assuntos tratados numa ação concreta de formação;
 - b) Docência do módulo de formação, isto é, a aplicação prática e ensino direto a partir dos instrumentos disponíveis.

Cláusula 81.^a

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 efetuadas 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.^a

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 direto para a empresa. As condições para a atribuição de bolsas, assim como a listagem dos cursos, são as constantes do regulamento.

Cláusula 82.^a - 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 ação a frequentar.

- 1- Trabalhadores-estudantes: a bolsa de estudo, de atribuição trimestral, vence-se no final de cada trimestre do respetivo ano letivo, 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.^a

Atividade social da empresa

- 1- A empresa obriga-se a envidar esforços, através dos serviços da direção de pessoal, com objetivo da melhoria das condições sócio laborais, bem como a participar na prevenção e resolução das disfunções sociais decorrentes.
- 2- Na prossecução da atividade social da empresa, a direção de pessoal agirá em colaboração com os órgãos competentes da empresa, com a CSHST e com as ERCT, procurando, sempre que se justifique, a efetiva 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.^a

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 ativo.
- 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.^a

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 3,59 EUR, com indexação anual à tabela salarial.

CAPÍTULO XIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 86.^a

Princípios gerais

- 1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores uma constante e atualizada 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.^a

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

Atividade sindical na empresa

Cláusula 88.^a

Princípios gerais

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
- 2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 89.^a

Comunicação à entidade patronal

- 1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção, 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.^a

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.^a

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 efetivo.
- 2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à remuneração.
- 3- A direção 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 objeto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da atividade 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.^a

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 efetivo.
- 5- Os delegados sindicais não podem ser transferidos do seu local de trabalho sem o acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.
- 6- Compete aos delegados sindicais:
 - a) Depois de mandatados pela comissão intersindical da empresa, obter esclarecimentos ou verificar, diretamente, 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 socioprofissional;
 - 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 socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, salvo casos excecionais, 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 n.ºs 5 e 6 da cláusula anterior.

Cláusula 93.^a

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 respetiva 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 efetivo, 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 n.ºs 1 e 2 desta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de 12 horas, do momento em que pretendem efetuá-las. Em casos excecionais, devidamente justificados, as reuniões previstas no n.º 2 podem ser realizadas com prejuízo do prazo de aviso acima referido devendo, no entanto, este ser feito logo que possível.

Cláusula 94.^a

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 n.º 3 da cláusula 92.^a, sendo porém contado para todos os efeitos como tempo efetivo, 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 n.º 2 da cláusula anterior, sendo, porém, contado para todos os efeitos como tempo efetivo.

- 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.^a

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.^a

Sanções disciplinares

- 1- As infrações 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 infração e ao comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.
- 3- A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infração, 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.^a

Exercício da ação 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 n.º 1 da cláusula anterior só poderá efetivar-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 infração.
- 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.^a

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.^a

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 respetivas 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 ação implementados para que sejam alcançados os objetivos da Empresa.
- g) O prémio, nos termos da alínea c), será afetado 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.^a

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 respetivo 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 respetivos 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.^a

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 respetiva 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 direção 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 respetivo 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.^a

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 extra-contratual 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.^a

Regimes anteriores

A entrada em vigor do presente acordo de empresa altera o acordo de empresa publicado [no BTE n.º 30, da 1.ª Série de 15/08/2009](#).

ANEXO I

Tabela salarial

(a vigorar de 01-01-2013 a 31-12-2013)

Esca- lões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
C	Diretor de serviço Técnico-adjunto de direção	-	2.241,00	2.386,00
D	Chefe de departamento Chefe de sector fabril Técnico de departamento	-	1.951,00	2.080,00
E	Chefe de serviço Técnico de serviço Programador-analista	-	1.671,00	1.779,00
F	Chefe de secção Desenhador projetista Técnico auxiliar diplomado Técnico de serviço social	-	1.416,50	1.507,50
	Programador de aplicação	Até um ano	1.116,50	1.189,50
		Até dois anos	1.195,00	1.272,00
		Mais de dois anos	1.416,50	1.507,50
G	Encarregado geral de manutenção Encarregado geral de produção Encarregado-chefe		1.302,50	1.387,50

Esca- lões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
H	Enfermeiro do trabalho			
	Encarregado de oficina de eletricidade			
	Encarregado de oficina de serralharia			
	Técnico administrativo principal		1.218,50	1.298,00
	Técnico fabril principal			
	Operador de sistemas			
	Técnico de eletrónica			
I	Encarregado de armazém			
	Encarregado de produção			
	Encarregado de cantina		1.152,50	1.227,50
	Encarregado de sector			
	Encarregado de vigilância			
J	Técnico estagiário diplomado			
	Estenodactilógrafo em língua estrangeira			
	Escriturário-secretário		1.115,50	1.185,50
	Caixa			
	Promotor de vendas	Oficial de 3. ^a	967,50	1.031,00
	Operador de informática	Oficial de 2. ^a	1.046,50	1.114,00
	Operador de registo de dados	Oficial de 1. ^a	1.115,50	1.185,50
	Eletromecânico de instrumentos de medida e controlo industrial	Praticante do 1.º ano	724,50	770,00
		Praticante do 2.º ano	775,50	827,00
		Pre-oficial do 1.º ano	967,50	1.031,00
		Pré-oficial do 2.º ano	1.044,50	1.114,00
		Oficial	1.115,50	1.185,50
	Desenhador	Tirocinante do 1.º	724,50	770,00

Esca- lões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
		ano		
		Tirocinante do 2.º ano	775,50	827,00
		Até 3 anos	967,50	1.031,00
		Mais de 3 anos	1.044,50	1.114,00
		Mais de 5 anos	1.115,50	1.185,50
	Agente de gestão de materiais Agente de métodos Analista de ensaios físico-químicos Escriturário Planificador Programador de produção Técnico de ensaios elétricos Técnico de qualidade	Estagiário do 1.º ano	724,50	770,00
		Estagiário do 2.º ano	775,50	827,00
		Estagiário do 3.º ano	845,00	901,00
		Oficial de 3.ª	967,50	1.031,00
		Oficial de 2.ª	1.044,50	1.114,00
		Oficial de 1.ª	1.115,50	1.185,50
L	Canalizador	Praticante do 1.º ano	724,50	770,00
	Controlador qualificado de manutenção	Praticante do 2.º ano	775,50	827,00
	Eletricista-bobinador	Pré-oficial do 1.º ano	861,50	916,00
	Eletromecânico de manutenção industrial	Pré-oficial do 2.º ano	931,00	990,00
	Frezador mecânico	Oficial	1.046,50	1.114,00
	Oficial qualificado de construção civil			
	Operador principal			
	Soldador			
	Serralheiro mecânico			
	Serralheiro civil			

Esca- lões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
	Torneiro mecânico			
	Cobrador	-	1.046,50	1.114,00
	Conferente			
	Encarregado de Limpeza			
	Operador administrativo (Qualificado)			
	Foguetiro	Estagiário	861,50	916,00
		Foguetiro de 2. ^a	931,00	990,00
		Foguetiro de 1. ^a	1.046,50	1.114,00
	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	Praticante	725,00	770,00
	Operador de maq. de pintar	Oficial de 2. ^a	953,50	1.014,00
	Operador de maq. de torcer	Oficial de 1. ^a	1.013,75	1.077,00

Esca- lões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
M	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 elet.			
	Preparador de matérias-primas			
	Processador de compostos poliméricos			
	Retificador de feiras			
	Reparador de cabos			
	Trabalhador de armazém			
	Trefilador			
	Cozinheiro			
	Telefonista			
	Controlador (Refeitório)			
	Motorista de ligeiros	-	1.013,50	1.077,00
	Porteiro ou Fiscal			
N	Controlador de embalagem	Oficial de 2	897,00	954,00
		Oficial de 1	953,50	1.013,00
	Empregado de refeitório			
	Guarda ou Vigilante		953,50	1.013,00
	Operador de ensaios de cabos telefónicos	Oficial de 2	897,00	954,00
		Oficial de 1	953,50	1.013,00
	Contínuo	Ate 21 anos	717,00	764,00
		Mais de 21 anos	953,50	1.013,00

Esca- lões	Categorias	Classe	Tabela A	Tabela B
O	Auxiliar de ensaios de cabos telefónicos Operário não especializado		885,50	944,50
P	Ajudante de cozinha		855,50	909,50
	Auxiliar de controlo fabril	Praticante Oficial de 2 Oficial de 1	712,50 803,50 855,50	757,00 855,00 909,50
	Auxiliar de laboratório			
	Embalador			
	Operador de ens. elect. preliminares			
	Preparador-ensaiador de cabos telefónicos			

Idade de admissão				
16 anos			538,50	556,00
17 anos				

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.^a, findos os quais passarão automaticamente à classe de 1.^a.
- 2- O tempo de estagiário de fogueiro é de um ano a permanência em 2.^a é de dois anos.
- 3- O tempo de praticante dos escalões referidos no n.º 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 correta 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.º 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 exceção dos referidos em 4) terão, enquanto estagiários, os tempos indicados na respetiva classe. Quando oficiais, permanecerão 2 anos em cada uma das classes de 3.^a e 2.^a, findos os quais passarão automaticamente à classe de 1.^a

- 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.º ano, exceto se não tiverem efetuado estágio escolar, quando obrigatório, caso em que estarão 6 meses como praticantes do 2.º 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 «efetivo serviço», condição indispensável para que a promoção seja automática.
 - 12.1- Entende-se como «não efetivo 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 efetivo 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 atividade sindical prolongada ou por serviço militar obrigatório;
 - 12.4- Para o cômputo de faltas referido no n.º 12.3, os 20 % ou os 10 %, consoante os casos, incidirão sobre o período em causa, deduzido dos períodos relativos às situações excecionais.
- 13- A promoção automática à classe mais elevada, em qualquer profissão, não se efetivará 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, inclusive 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 efetivar 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 respetivo 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 n.º 5 da cláusula 4.ª deste AE:
 - Agente de gestão de materiais;
 - Agente de métodos;
 - Agente de publicidade;
 - Analista de ensaios físico-químicos;
 - Caixa;
 - Desenhador;
 - Desenhador projetista;
 - Encarregado;
 - Escrutário;
 - Operador de informática;
 - Operador principal;
 - Operador de sistemas;
 - Planificador;
 - Programador-analista;
 - Programador de aplicação;
 - Programador de produção;
 - Promotor de vendas;
 - Técnico de ensaios elétricos.
- 16.1- O acesso a escriturário-secretário só poderá ser efetuado 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 efetua 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 controlo 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 elétricos 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 atividades 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 atividades afins.

Chefe de sector fabril - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, as atividades 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 atividades 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 respetivos 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 respetiva 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 atividades 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 direções 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, efetua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

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

Diretor de serviço - Trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, as atividades que lhe são próprias definidas no organigrama da empresa.

Eletromecânico de manutenção industrial - Trabalhador que monta, ajusta, instala, conserva e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem elétrica, de modo a garantir a continuidade operacional de uma unidade fabril. Guia frequentemente a sua atividade 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 elétricas e respetivos circuitos e aparelhagem de alimentação, comando, medida, proteção e sinalização; determina as deficiências de instalação e de funcionamento, utilizando aparelhos de deteção 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 respetivos 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 diretamente o trabalho de encarregados e outros profissionais dentro de um dado sector.

Encarregado geral de manutenção - Trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

Encarregado geral de produção - Trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente o trabalho de encarregados e/ou outros profissionais.

Encarregado de oficina de eletricidade - Trabalhador qualificado que controla, coordena e dirige tecnicamente o trabalho de um grupo de profissionais eletricitas.

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, efetuando biometrias, determinando índices antropométricos, colhendo produtos orgânicos para análise, executando exames complementares, vacinações e rastreios; colabora com o médico do trabalho nas atividades 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 estenodactilógrafo, colabora diretamente com entidades de categoria superior a chefes de serviço, libertando-as de trabalhos de escritório de carácter geral.

Extrusador - Trabalhador que opera em extrusadoras, efetuando 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 elétricas, bem como à preparação dos documentos de encaminhamento dos cabos ensaiados.

Operador de ensaios elétricos 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 proteção mecânica e/ou elétrica.

Operador de máquinas de bobinar - Trabalhador que opera máquinas de medir e bobinar condutores elétricos. 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 elétricos; consulta ordens de fabrico e seleciona 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 detetados; 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, efetuando as necessárias preparações e desempenhando tarefas na respetiva linha de produção.

Programador-analista - Trabalhador que, a partir dos cadernos de encargos e relatórios de conceção do sistema, em cuja preparação pode colaborar sob orientação superior, define dados, resultados e processamento que melhor correspondam aos objetivos 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 ação 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, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Retificador de fieiras - Trabalhador especializado em retificar e polir furos de fieiras.

Reparador de cabos - Trabalhador que, conhecendo as diversas fases de fabrico, efetua 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 eletroarco ou oxi-acetileno.

Técnico adjunto da direção - 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 eletrónica - Trabalhador que verifica, repara e calibra no laboratório ou no local de aplicação os diversos equipamentos eletrónicos.

Técnico de ensaios elétricos - Trabalhador eletricista que, sob a dependência de um profissional de engenharia, procede à realização de ensaios de rigidez dielétrica e medição de características elétricas de cabos isolados. Consulta e interpreta normas e cadernos de encargos referentes aos diversos tipos de cabos; mede, através de aparelhos elétricos adequados, diversas grandezas e características; efetua os cálculos necessários à determinação da qualidade dos cabos, servindo-se de especificações técnicas e outros elementos; elabora relatórios, discriminando os ensaios efetuados 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 atividades 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 efetivo 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 objetiva 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 direta 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 objetivos 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, excluindo-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. 1).
 - 2.1.1- Complementarmente, poderá ser emitida uma segunda ficha de notação para a avaliação global de cada trabalhador (ficha de avaliação n. 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. 1) e a ficha de notação ou de avaliação global (ficha n. 2).
- 2.2- Cada um dos 14 elementos ou qualidades da ficha de notação admite 5 graus (pontuação direta).
 - 2.2.1- Quer as qualidades quer os seus graus básicos conterão, na própria ficha, as respetivas definições.
- 2.3- As fichas de avaliação conterão a pontuação direta 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 (direta e ponderada), será do conhecimento exclusivo da direção 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, refletindo a importância relativa a cada qualidade, será calculada por meio de fatores de ponderação para os dois grandes grupos profissionais (fabris e administrativos), com exceção 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 obtível é de 20 pontos e corresponde ao somatório das pontuações do grau 1; a pontuação ponderada máxima obtível 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 atual, 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. 2) servirá para avaliar cada trabalhador de forma global, apenas pelos respetivos 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. 1), a pontuação final de cada trabalhador será igual à média das pontuações atribuídas pelos seus notadores, após aplicação dos fatores de uniformização e dos respetivos fatores de ponderação.
- 2.5.1- Os fatores de uniformização serão determinados através das pontuações diretas após determinação da média geral global e de cada sector ou grupo, conforme está definido no n. 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 respetivos notadores qual a pontuação final exata a assumir em cada caso.

2.6- O nível de desempenho será definido, para cada trabalhador, em função da respetiva pontuação, à qual corresponde determinada afetação, para efeitos de atribuição do prémio de mérito, conforme consta do quadro II.

QUADRO II

Níveis de desempenho e sua afetação

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 afetação 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 afetação por níveis de assiduidade

Nível de assiduidade	Número de faltas justificadas	Afetação no prémio de mérito	Fator de afetação 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 afetação 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.^a 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;

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 correção 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 perceção 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 paternos, etc.). A «equação pessoal» será determinada pelo DP, através do método analítico-comparativo (4.7);
 - Defeitos de halo - tendência para generalizar todos os aspetos de uma pessoa com base em um só aspeto negativo ou positivo (exemplo: é mentiroso; isso é mau; logo, é mau em todos os aspetos);
 - 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.);
 - Esteretótipos 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 direção, deve o respetivo diretor proceder a uma reunião com todos os notadores, com o objetivo de apreciar os critérios seguidos, avaliar das dificuldades, ponderar resultados, etc., e, eventualmente, recorrer a notações complementares.
- 4.4.1 - Estas notações complementares poderão efetuar-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 diretor, após o referido no n. 4.4, enviará à DP, dentro do período estipulado, as respetivas 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 correta ação 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 ótica de cada direção em si mesma, quer numa ótica global da empresa, através da determinação de fatores 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 fatores de correção ou uniformização pela conjugação dos desvios das alíneas c) e d);
- f) Aplicar os fatores de correção (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 respetivas 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 diretamente, 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 objetivo 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 respetivos notadores, os aspetos 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 direção 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;

Objetivo 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) Objetivos/efeitos/vantagens da avaliação de desempenho (na ótica da DP);
- 3) Quadro de pontuação direta 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. 1 - Pontuação direta;
- Ficha de avaliação n. 2 - Avaliação global;
- Ficha de avaliação n. 3 - Resumo das notações da avaliação de desempenho;
- Ficha de avaliação n. 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:

- Diretor fabril;
- Diretor 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 diretor fabril presidirá às reuniões e será nelas diretamente assessorado pelo técnico de segurança;
- 1.5- O diretor de pessoal substituirá o diretor 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 respetivo 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 direção 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 exceção do chefe de departamento, que será indicado pelo diretor fabril, em colaboração com o diretor 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 ações programadas (reparações, alterações, novo equipamento de segurança, formação, etc.), bem como introduzir as que se entendam como necessárias;
- 3.2- Controlar a atividade 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 direção 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- Efetuar, pelo menos uma vez por trimestre, inspeções 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 direção de pessoal as ações 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 ações tendentes à efetivação 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 proteção coletiva 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 atualização dos níveis sonoros e proceder em conformidade;
- 3.14- Garantir a existência de equipas de primeiros socorros devidamente atualizadas;
- 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 ata 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 atas 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 direção 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	9000 €
Assistência médica ambulatória	80	1100 €
Ortóteses oculares		
• Aros	80	63 €
• Lentes	80	136 €
• Lentes de contacto	80	136 €
Partos:		
• Cesariana	80	1100 €
• 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.

Pela General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, S.A.

Carlos Alberto dos Santos Carreira, Administrador

Luís Nuno Santos Silva Moura

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins

José Miguel Marta da Costa, na qualidade de mandatário

Morelena, 14 de novembro de 2013

Depositado em 20 de novembro de 2013, a fls n.º 144, do livro 11, com o depósito n.º 93/13, nos termos do artigo n.º 494.º, do *Código do Trabalho*, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre Fermentopão - Pão Alentejano, S.A. e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão salarial e outras.

O ACT publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1 série, nº 7, de 22 de fevereiro de 2010](#), é revisto da forma seguinte:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

- 1- O presente AE aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a empresa Fermentopão - Pão Alentejano, S.A. que se dedica à indústria e comercialização de produtos de panificação e pastelaria e, por outro, os trabalhadores ao serviço desta empresa com categorias profissionais nele previstas, representados pelo SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal
- 2- Este AE abrange 1 empresa e 140 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

1. e 2- (mantêm-se).
- 3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzirão efeitos a partir de 1 de julho de 2013.
4. a 7- (mantêm-se).

Cláusula 15.^a

Mobilidade geográfica

- 1- O trabalhador pode ser transferido de local de trabalho com o seu acordo escrito ou, sem o seu acordo quando existir motivo grave e este seja devidamente fundamentado por escrito, num raio de 15 Km contados a partir do local de trabalho, e desde que essa transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.
2. a 7- (mantêm-se).

Cláusula 20.^a

Subsídio de refeição

- 1- A empresa obriga-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de 4,15 EUR, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, 4 horas de serviço, desde que o período em falta seja justificado pelo trabalhador.

2- (mantém-se).

Cláusula 25.^a

Prémio de assiduidade

Eliminada.

Cláusula 28.^a

Horários especiais e adaptabilidade

1. e 2- (mantém-se).

- 3- A retribuição devida a todos os trabalhadores que pratiquem o regime constante nos números anteriores, é de um acréscimo de 100 % da retribuição normal, por cada domingo trabalhado prestado.
- 4- (mantém-se).
- 5- A adoção do regime previsto nos números anteriores pressupõe o prévio acordo escrito das partes.
- 6- Na falta da sua previsão no contrato de trabalho, o mesmo poderá ser substituído por documento escrito onde constará, obrigatoriamente, a aceitação por parte do trabalhador ao horário de adaptabilidade, categoria profissional, salário e a obrigatoriedade de descanso semanal.

Cláusula 47.^a

Remuneração em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados

A remuneração em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados, é paga com um acréscimo de 100 % da retribuição normal.

Cláusula 92.^a

Disposição transitória – prémio da assiduidade

Os trabalhadores abrangidos por este acordo coletivo, terão um acréscimo de 20 EUR da sua retribuição mensal efetiva, com efeitos desde 1 de julho de 2013, em compensação pela eliminação do prémio de assiduidade referido na cláusula 25.^a do ACT em vigor que ora se altera, publicado no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2010.](#)

ANEXO II
Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
		De 1 de julho a 31 de dezembro de 2013	De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2014
I	- Mestre pasteleiro - Encarregado de fabrico - Encarregado de distribuição - Chefe de Serviços	735,00	750,00
II	- Escriturário especializado - Pasteleiro principal/Oficial principal	625,00	640,00
III	- Pasteleiro/Oficial - Amassador - Forneiro - Oficial de manutenção - 1.º Escriturário - Encarregado de expedição - Motorista/Vendedor/Distribuidor - Caixa	600,00	615,00
IV	- 2.º Escriturário - Empregado de balcão principal - Panificador - Cobrador - Praticante de pasteleiro/Oficial do 3.º ano	555,00	570,00
V	- Empregado de balcão de 1.ª - Praticante de pasteleiro/Oficial do 2.º ano - Praticante de panificador do 2.º ano - Estagiário do 2.º ano	535,00	550,00
VI	- Expedidor - Auxiliar de fabrico - Empregado de balcão de 2.ª - Praticante de pasteleiro/Oficial do 1.º ano - Praticante de panificador do 1.º ano	515,00	530,00

	- Estagiário do 1.º ano		
VII	- Servente de limpeza	500,00	515,00

Lisboa, 18 de setembro de 2013

Pela **FERMENTOPÃO – Pão Alentejano, S.A.**

José Fernando Horta Parreira - Gerente

Pela **FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal**, em representação do:

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

Fernando Carlos Cerqueira Pinto - Mandatário

Depositado em 25 de novembro de 2013, a fls n.º 144, do livro 11, com o depósito n.º 95/13, nos termos do artigo n.º 494.º, do *Código do Trabalho*, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação de vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

Associações sindicais:

I – Estatutos

Associação dos Profissionais da Inspeção Tributária - APIT passa a designar-se APIT - Associação Sindical dos Profissionais de Inspeção Tributária e Aduaneira - Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral no dia 29 de julho de 2013, com última alteração dos estatutos publicada no [*BTE, n.º 39 de 22 de outubro de 2010.*](#)

CAPÍTULO I

Denominação, sede, objetivos e direito de tendência

Artigo 1.º

- 1- A associação adota a denominação de «ASSOCIAÇÃO SINDICAL DOS PROFISSIONAIS DE INSPEÇÃO TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA», usando, para reconhecimento gráfico, a sigla APIT, e o logótipo constituído por um círculo azul que incorpora a sigla APIT.
- 2- A APIT é uma Associação permanente sem fins lucrativos, dotada de personalidade jurídica, sendo a sua duração ilimitada e o seu âmbito nacional.
- 3- A APIT é independente do Estado, de religiões, de partidos políticos, de entidades patronais ou de outras entidades profissionais e rege-se pelos princípios do sindicalismo livre e independente baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação livre e ativa dos associados na atividade sindical.

Artigo 2.º

A Associação tem a sua sede provisória em “Apartado 19017 - EC Gare do Oriente - 1990-991 Lisboa”, a qual poderá ser alterada a qualquer tempo, por decisão da assembleia-geral.

Artigo 3.º

Constituem objetivos e atividades da associação:

- a) O aprofundamento do espírito associativo e a consciencialização dos direitos profissionais dos seus associados;

- b) A defesa dos seus associados em qualquer domínio relacionado com a profissão, podendo, para tanto, intervir em processos negociais para regulação laboral, desencadear, judicial ou extrajudicialmente, reclamações, recursos, ações, processos de conciliação, arbitragem ou mediação, ou outras iniciativas de qualquer tipo ou em qualquer instância, em nome de todos ou alguns dos seus associados, para defender e promover os interesses daqueles e da classe profissional que representa;
- c) O aprofundamento e divulgação dos princípios éticos e deontológicos que devem reger a prática profissional da classe;
- d) Constituir-se como parceiro consultivo privilegiado junto dos poderes públicos e colaborar com os órgãos legislativos, com vista à criação e aperfeiçoamento da regulamentação que diga diretamente respeito aos fins para que foi criada, em particular, e à atividade legislativa e regulamentar tributária, em geral;
- e) Participar em todas as iniciativas de concertação social relativamente à qualidade e condição profissional dos seus associados;
- f) Constituir-se interlocutor consultivo preferencial, no desenvolvimento e aplicação das diretivas internas de gestão da Inspeção Tributária;
- g) Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados;
- h) Promover ações de formação deontológica, técnica e científica, bem como fomentar a discussão, investigação e divulgação dos temas que se revelem de interesse para o desenvolvimento e promoção das condições profissionais, culturais e sociais dos seus associados;
- i) Desenvolver a cooperação com outras associações profissionais congéneres, nacionais ou internacionais;
- j) Promover a realização de colóquios, jornadas, encontros e ações similares, designadamente em colaboração com instituições com interesses comuns ou convergentes, tanto no âmbito nacional como internacional;
- k) Estabelecer protocolos de cooperação com escolas superiores nacionais e internacionais das áreas da contabilidade, economia, auditoria, gestão, direito e quaisquer outras que forem entendidas como relevantes para a prossecução dos fins estatutários;
- l) Defender a integridade moral e física dos seus associados, quando sujeitos a qualquer tipo de pressão ou agressão no desempenho das suas funções, podendo, para tanto, representá-los, judicial ou extrajudicialmente;
- m) Defender e estimular a solidariedade e coesão dos profissionais da inspeção tributária.
- n) Veicular externamente as posições dos profissionais da inspeção tributária sobre todos os aspetos relevantes para a defesa da imagem, prestígio e dignidade da função.
- o) Assegurar para os profissionais da inspeção tributária a obtenção de uma situação económica e de outros benefícios compatíveis com as exigências e dignidade da função.

Artigo 4.º

- 1- A APIT reconhece e acolhe, no seu seio, a existência de diversas correntes de opinião político-ideológicas.
- 2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos.
- 3- As correntes de opinião que venham a organizar-se no seio da APIT podem exercer a sua intervenção e participação, sem que esse direito, no entanto, prevaleça sobre o direito e liberdade de participação de cada associado, individualmente considerado.
- 4- As formas de participação e expressão das correntes de opinião deverão obedecer à regulamentação específica interna da APIT.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

A APIT possui três categorias de associados:

- a) Efetivos - Todos aqueles que sejam aceites pela direção e se comprometam a integrar o espírito da Associação.
- b) Honorários - Todos os que forem convidados pela direção e aceites em assembleia-geral, por terem dado uma contribuição relevante para o desenvolvimento dos objetivos da Associação, desde que se comprometam a integrar o espírito da Associação.
- c) Fundadores - Os associados que assumiram a responsabilidade de criar a APIT e sobre quem recai o especial dever social e ético de fazer prosseguir os objetivos a que a mesma se propõe.

Artigo 6.º

- 1- Podem ser membros da Associação, todos os profissionais da Inspeção Tributária e Aduaneira que exerçam ou tenham exercido funções de inspeção, fiscalização e verificação e que pertençam ou tenham pertencido aos quadros da Autoridade Tributária e Aduaneira ou que, de alguma forma, tenham dado uma contribuição relevante nesta área, desde que não se mostrem verificadas as condicionantes previstas na parte final do n.º 3 do artigo 312.º da Lei 59/2008, de 11 de setembro.
- 2- A admissão de cada associado depende:
 - a) De proposta do próprio, se for profissional da Inspeção Tributária ou Aduaneira no ativo.
 - b) De proposta subscrita por outro associado, nos restantes casos.

- 3- A qualidade de associado adquire-se através da subscrição, pelo profissional direta ou indiretamente interessado, de um pedido de inscrição, competindo à direção, que poderá regulamentar as condições práticas de admissão, a respetiva aprovação.
- 4- A qualidade de associado é pessoal e intransmissível.
- 5- Os associados só podem exercer os direitos que lhes são conferidos pelo presente estatuto e os regulamentos internos que vierem a vigorar, se o pagamento das suas quotas estiver em dia.

Artigo 7.º

São direitos dos associados:

- a) Participar nas reuniões da assembleia-geral;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais, nos termos previstos nestes estatutos e nos regulamentos;
- c) Exercer o direito de tendência;
- d) Examinar as contas, documentos e livros relativos às atividades da Associação, no período de 30 dias imediatamente anteriores a qualquer assembleia-geral;
- e) Requerer por escrito aos órgãos sociais, as informações ou esclarecimentos de que necessitem, nomeadamente sobre investimentos realizados, origem e aplicação de proveitos auferidos, suporte de custos assumidos ou resultados de pareceres, estudos técnicos ou científicos, entretanto realizados;
- f) Ter acesso privilegiado, relativamente a estranhos, aos serviços e trabalhos de investigação científica, estudos ou pareceres, a que a Associação se dedique, conforme condições a regular pela direção;
- g) Solicitar auditorias às contas da Associação, mediante subscrição por um conjunto de associados não inferior a 10% da totalidade dos mesmos.

Artigo 8.º

1- São deveres de todos os Associados:

- a) Cumprir as disposições estatutárias, regulamentos e deliberações dos corpos diretivos eleitos;
- b) Prestar a colaboração que esta lhes seja solicitada pelos corpos diretivos da Associação;
- c) Cumprir diligentemente as tarefas para que forem eleitos ou nomeados, no âmbito dos fins estatutários da Associação.

2- São deveres dos associados efetivos e fundadores:

- a) Comparecer e participar nas reuniões para que sejam convocados;
- b) Manter em dia o pagamento das suas quotas;

Artigo 9.º

- 1- É suspensa a inscrição e o correspondente exercício de direitos aos associados que:
 - a) Se atrasem no pagamento das quotas ou outros encargos devidos à APIT, por período superior a seis meses;
 - b) Sejam objeto de pena disciplinar de suspensão;
- 2- Perdem a qualidade de associados:
 - a) Aqueles que, a seu pedido, queiram deixar de ser associados;
 - b) Aqueles que forem excluídos da Associação por decisão da maioria de dois terços dos associados presentes em assembleia geral convocada para o efeito, no caso dos efetivos e fundadores, e da maioria simples, no caso dos associados honorários, por força da comissão de falta grave, pessoal ou profissional, apurada e reconhecida, quer por decisão disciplinar do serviço onde exerça a sua função, quer por decisão judicial ou ainda na sequência de processo disciplinar para tanto instaurado no âmbito da APIT;
 - c) Os Associados que forem suspensos nos termos da alínea a) do n.º 1 do presente artigo e, durante o período de suspensão, não cumprirem os pagamentos devidos à APIT;
- 3- A proposta da exclusão do associado deverá partir da direção da Associação.
- 4- O associado que deixe de pertencer à Associação, perde o direito de reaver as quantias, valores ou bens que tenham sido por si entregues à Associação, a qualquer título.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

SECÇÃO I

Generalidades

Artigo 10.º

- 1- Os órgãos da APIT, são eleitos em assembleia-geral, por sufrágio universal e direto, para o exercício de mandatos de quatro anos, sendo reelegíveis apenas por três mandatos sucessivos.
- 2- Constituem órgãos da Associação, a assembleia-geral, a direção, o conselho fiscal, o congresso, o conselho nacional e as direções regionais.
- 3- De todas as reuniões dos órgãos sociais previstos nestes estatutos, serão lavradas as respetivas atas.

Artigo 11.º

Não é permitida aos associados a acumulação de cargos nos vários órgãos sociais.

SECÇÃO II

Da assembleia-geral

Artigo 12.º

A assembleia-geral é o órgão deliberativo e eletivo por excelência e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 13.º

É da competência da assembleia-geral, além das demais competências conferidas por lei, analisar e deliberar sobre todas as matérias que digam respeito aos princípios e objetivos fundamentais da Associação, designadamente:

- a) Aprovar as linhas fundamentais de atuação da APIT;
- b) Proceder à eleição dos membros da mesa, da direção, do conselho fiscal e validar a designação dos representantes do conselho nacional;
- c) Destituir os membros dos órgãos sociais, sob proposta de, pelo menos, dois terços dos associados que se encontrem no pleno uso dos seus direitos enquanto tal;
- d) Apreciar e aprovar o programa e o orçamento anuais da Associação, sob proposta da direção;
- e) Apreciar e aprovar o relatório e as contas anuais da Associação, sob proposta da direção, bem como o co-relativo parecer do conselho fiscal;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- g) Deliberar sobre a cisão ou fusão da Associação, bem como sobre a sua integração com qualquer instituição, quer no plano nacional quer internacional;
- h) Em reunião plenária dos associados, expressa e unicamente convocada para tal fim, dissolver a Associação e nomear liquidatários, determinando os procedimentos a adotar no processo de liquidação e a identificação da pessoa coletiva que, tendo fins idênticos aos da APIT, deva ser a beneficiária dos bens que remanescerem, após a liquidação;
- i) Ratificar os valores, quer das joias de inscrição, quer das quotas, sob proposta da direção;
- j) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- k) Ratificar a concretização de parcerias e os protocolos outorgados pela direção com quaisquer instituições de carácter técnico ou científico;
- l) Analisar e decidir sobre os resultados de auditorias, bem como adotar as medidas que sejam consideradas adequadas em função daqueles resultados;
- m) Resolver, em última instância, os diferendos que possam surgir entre os órgãos da Associação ou entre estes e os associados;
- n) Apreciar e decidir dos recursos interpostos pelos órgãos sociais e pelos associados;
- o) Deliberar sobre todas as matérias não compreendidas nas competências dos restantes órgãos da Associação.

Artigo 14.º

- 1- A assembleia-geral destinada à aprovação das contas e balanço do ano anterior, deve ser convocada para reunir em sessão ordinária até 31 de março de cada ano e a destinada à aprovação do plano e do orçamento do ano subsequente, deve ser convocada para reunir em sessão ordinária até 30 de setembro do ano anterior àquele a que o orçamento e o plano se apliquem.
- 2- Terá lugar ainda uma assembleia-geral ordinária, sempre que se devam concretizar eleições, em final do quadriénio de cada mandato dos corpos sociais anteriores.
- 3- A assembleia geral pode reunir extraordinariamente, sempre que a direção, o conselho fiscal ou o presidente da mesa o julgue necessário ou mediante pedido fundamentado e subscrito por um conjunto de associados correspondente a, pelo menos, 10% do seu total ou 200 associados, ou por elementos que representem pelo menos três serviços distintos, devendo, as solicitações para convocatória, ser dirigidas ao presidente da mesa da assembleia.
- 4- Poderão ainda existir reuniões gerais extraordinárias de associados, quando haja que decidir recursos relativos a atos eleitorais, sob proposta das candidaturas que se considerem lesadas pela suposta verificação de vício ou ilegalidade do ato eleitoral.
- 5- Sempre que, por qualquer motivo, a mesa da assembleia geral, a direção, ou o conselho fiscal se encontrem com menos de dois terços dos seus membros, o presidente da mesa da assembleia geral deverá ser informado do fato, para convocar, no prazo de 30 dias, a assembleia geral, a fim de se proceder a eleições para preenchimento das vagas ocorridas, até ao final do mandato em curso.
- 6- As assembleias-gerais extraordinárias mencionadas no n.º 3, deverão ser convocadas no prazo máximo de 45 dias a contar da entrega do pedido de convocatória e as mencionadas no n.º 4, revestirão carácter de urgência, devendo ser convocadas no prazo máximo de 20 dias a contar da apresentação do recurso.

Artigo 15.º

- 1- A convocação de qualquer assembleia-geral deverá ser amplamente divulgada, pelo menos através de publicação da convocatória, com antecedência mínima de trinta dias, num dos jornais nacionais mais lidos, dela devendo constar a data, a hora e local da reunião, assim como a respetiva ordem de trabalhos.
- 2- Sempre que da ordem de trabalhos conste a apreciação de quaisquer documentos ou propostas, deverão os mesmos ser disponibilizados, para análise de todos os associados, no local da internet adotado pela Associação para aposição das informações aos seus associados.

Artigo 16.º

- 1- A assembleia-geral reunirá validamente à hora designada na convocatória, se estiverem presentes mais de metade dos associados com direito a voto e uma hora depois com qualquer número de presenças.
- 2- Sem prejuízo do referido no número anterior, a assembleia-geral extraordinária convocada

por iniciativa dos associados, só poderá reunir validamente se estiverem presentes três quartos dos seus requerentes.

Artigo 17.º

- 1- As deliberações da assembleia-geral são válidas desde que tomadas por maioria simples dos votos expressos dos presentes, com exceção das seguintes:
 - a) Todas as que se refiram aos pressupostos constitutivos, modificativos ou extintivos da Associação, que implicam decisões correspondentes a, pelo menos, dois terços de todos os associados;
 - b) A mencionada na alínea c) do artigo 13, que necessita da presença de, pelo menos, dois terços dos proponentes e de, pelo menos, dois terços dos votos expressos;
 - c) A mencionada na alínea j) do artigo 13, que implica que a aprovação seja determinada por, pelo menos, dois terços dos votos expressos;
 - d) Qualquer alteração ao n.º 3 do artigo 1.º dos presentes estatutos implica a aprovação de, pelo menos, dois terços dos votos dos associados da APIT.
- 2- São permitidos os votos por correspondência e/ou voto eletrónico, mas não os votos por procuração.

SECÇÃO III

Da mesa da assembleia-geral

Artigo 18.º

A mesa da assembleia-geral é um órgão constituído por cinco membros, sendo um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais.

Artigo 19.º

- 1- Compete ao presidente da mesa:
 - a) Convocar a assembleia-geral e o congresso;
 - b) Declarar aberta e encerrada a sessão da assembleia e do congresso;
 - c) Conduzir superiormente os trabalhos da assembleia e o congresso;
 - d) Presidir à comissão eleitoral;
 - e) Dar posse aos associados eleitos ou nomeados para os órgãos sociais.
- 2- Na sua falta ou impedimento, o presidente da mesa é substituído pelo vice - presidente, a quem, de ordinário, cabe coadjuvar o presidente no exercício das suas funções e, na falta concomitante deste, as funções de presidente e vice-presidente serão exercidas pelo Secretário.

- 3- Compete genericamente à mesa da assembleia-geral:
- a) Conduzir os trabalhos da assembleia e do congresso,
 - b) Intervir no seu decurso tendo em vista a correta e eficaz disciplina dos trabalhos;
 - c) Apurar o registo de presenças e fazer a contagem dos votos;
 - d) Elaborar as atas das reuniões e remetê-las aos Associados, desde que estes o requeiram ou sempre que se mostre necessário;
 - e) Receber moções, propostas ou recomendações;
 - f) Apreciar, em primeira instância, a validade dos recursos interpostos do ato eleitoral;
 - g) Assumir transitoriamente as competências da direção, nos casos da sua destituição ou demissão, até à realização de novo ato eleitoral;

SECÇÃO IV

Da direção

Artigo 20.º

- 1- A direção da Associação é constituída por sete membros, sendo um o presidente, um vice-presidente em representação dos funcionários tributários, um vice-presidente em representação dos funcionários aduaneiros, três secretários e um tesoureiro.
- 2- As listas candidatas à direção devem ainda indicar dois membros suplentes, que irão exercer funções em caso de impedimento definitivo de algum dos membros efetivos.
- 3- O funcionamento da direção será objeto de regulamento, aprovado no seu seio.

Artigo 21.º

- 1- Compete à direção orientar a atividade da Associação e fazer a sua gestão corrente, incumbindo-lhe designadamente:
 - a) Dar execução às deliberações da assembleia-geral;
 - b) Representar legalmente a APIT;
 - c) Elaborar anualmente o relatório de contas e balanço da Associação, e o plano e orçamento para o ano seguinte e submetê-los à apreciação da assembleia-geral;
 - d) Assegurar a organização e o bom funcionamento dos serviços da Associação;
 - e) Administrar e gerir os bens e os recursos financeiros da Associação;
 - f) Requerer ao presidente da mesa da assembleia-geral, a convocação de assembleias extraordinárias e o congresso, sempre que o entenda necessário;
 - g) Admitir os associados, suspendê-los e propor o seu afastamento;
 - h) Manter atualizado o registo dos associados;
 - i) Propor à Assembleia-geral o montante das joias e quotas a cobrar;

- j) Decidir dos eventos a realizar pela Associação ou a sua participação em eventos externos, nacionais ou internacionais, no âmbito dos objetivos definidos estatutariamente.
- k) Decidir da criação e funcionamento de delegações e de departamentos funcionais e específicos, de carácter científico, técnico, cultural ou social.
- l) Nomear os elementos que pela sua competência ou relevância nas matérias a que se referem, assumam a gestão e bom funcionamento dos departamentos ou delegações criados.
- m) Supervisionar a boa gestão das direcções regionais, promovendo reuniões regulares com os seus responsáveis;
- n) Colaborar com os outros órgãos de gestão na prossecução das respectivas competências.
- o) Convocar reuniões com o conselho nacional e solicitar-lhe pareceres quanto às suas decisões;
- p) Inscrever no orçamento as rubricas necessárias para dotação financeira do conselho consultivo e dos departamentos e delegações que venham a ser criados.

Artigo 22.º

- 1- A direcção reunirá sempre que o julgar conveniente e obrigatoriamente na última quinzena de cada trimestre, sob convocatória do seu presidente.
- 2- Para que a direcção possa deliberar, é necessária a presença da maioria dos seus membros, sendo as suas decisões tomadas por maioria dos presentes.
- 3- Em caso de empate nas deliberações, o presidente exercerá voto de qualidade.

Artigo 23.º

- a) A Associação obriga-se com a assinatura conjunta de dois membros da direcção, sendo uma delas sempre ou a do presidente ou do tesoureiro.
- b) Para os atos de mero expediente e gestão corrente, bastará a assinatura de um dos membros da direcção em exercício de funções, entendendo-se aqueles atos como os que não determinem qualquer responsabilidade obrigacional para a Associação, sendo, no entanto, necessários ao seu normal funcionamento.

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

Artigo 24.º

- 1- O conselho fiscal é constituído por três elementos, sendo um o presidente, um relator e um secretário.

- 2- O conselho fiscal reúne sempre que o entender necessário ou conveniente, tendo em vista o cumprimento atempado das suas obrigações estatutárias, e, bem assim, deverá reunir com carácter de urgência, sempre que seja solicitado a emitir pareceres ou recomendações pelos outros órgãos estatutários.
- 3- Para que o conselho fiscal possa deliberar, é necessária a presença da maioria dos seus membros, sendo as suas decisões tomadas por maioria dos presentes e, em caso de empate nas deliberações, o presidente exercerá voto de qualidade.

Artigo 25.º

São competências do conselho fiscal:

- a) Fiscalizar e superintender as contas da Associação, pelo menos uma vez por trimestre;
- b) Emitir parecer sobre a gestão de fundos da Associação, sempre que o entenda e emitir recomendações com vista à boa gestão dos meios financeiros e patrimoniais da Associação;
- c) Vigiar pelo cumprimento da lei, das normas estatutárias e das deliberações da assembleia-geral;
- d) Dar parecer quanto aos relatórios e contas de exercício quando solicitado pelos outros órgãos sociais, emitir os pareceres ou executar as auditorias que lhe forem pedidas;
- e) Assistir às reuniões da direção, sempre que o pretenda;
- f) Requerer ao presidente da mesa da assembleia-geral, sempre que o entenda, a convocação de assembleias-gerais extraordinárias.

CAPÍTULO IV

Órgãos consultivos

SECÇÃO I

Do congresso nacional

Artigo 26.º

- 1- O congresso nacional é o órgão consultivo de reflexão e discussão sobre temas do interesse da classe, onde são discutidos os assuntos relevantes para a atualidade dos associados, incumbindo-lhe, designadamente:
 - a) Debater as condições de trabalho dos associados e propor iniciativas para a sua melhoria;
 - b) Discutir os projetos de revisão de carreiras;
 - c) Definir estratégias com vista à valorização profissional e dignificação das classes profissionais às quais os seus associados pertencem.
- 2- O congresso nacional é composto por todos os associados com a inscrição em vigor.
- 3- O congresso nacional reúne ordinariamente uma vez em cada ano civil, sendo convocado e presidido pela mesa da assembleia-geral, nos mesmos termos em que as assembleias-gerais.

- 4- O congresso nacional pode reunir sempre que a direção, o conselho fiscal ou o presidente da mesa o julgue necessário ou mediante pedido fundamentado e subscrito por um conjunto de Associados correspondente a, pelo menos, 10 % do seu total ou 200 associados, devendo, as solicitações para convocatória, ser dirigidas ao presidente da mesa da assembleia.
- 5- Nos casos omissos, ao congresso nacional são aplicáveis as previsões estatutárias que regem a assembleia-geral.

SECÇÃO II

Do conselho nacional

Artigo 27.º

- 1- O conselho nacional é o órgão que define as linhas gerais de atuação da Associação.
- 2- O conselho nacional é composto pelos associados eleitos para a mesa da assembleia-geral, direção, conselho fiscal e direções regionais.
- 3- O conselho nacional reúne ordinariamente em todos os trimestres do ano civil, sendo convocado e presidido pela direção, nos mesmos termos em que as reuniões da direção são convocadas e presididas.

SECÇÃO III

Das direções regionais

Artigo 28.º

- 1- As direções regionais estão organizadas do seguinte modo:
 - a) A Direção Regional do Norte, compreendendo os distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real;
 - b) A Direção Regional do Centro, compreendendo os distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Leiria e Viseu;
 - c) A Direção Regional do Sul e Ilhas, compreendendo os distritos de Beja, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal, e as regiões autónomas dos Açores e Madeira

Artigo 29.º

- 1- Podem ser eleitos vogais das direções regionais todos os delegados sindicais, relativamente às regiões em que exercem funções.
- 2- Cada direção regional promove e dinamiza a APIT nos distritos do continente e nas regiões autónomas.

- 3- As direções regionais são compostas por cinco delegados sindicais efetivos e dois suplentes, eleitos em assembleia, em lista conjunta, com os restantes órgãos sociais, sendo o primeiro elemento da lista o coordenador.
- 4- A direção regional é presidida por um coordenador.

Artigo 30.º

Compete às direções regionais:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia-geral no âmbito geográfico de cada região;
- b) Aprovar o seu regulamento interno;
- c) Propor e discutir com os sócios, na área da região, sobre os assuntos relacionados com a atividade socioprofissional;
- d) Propor e discutir com os sócios sobre a concretização do programa da APIT, na área da região;
- e) Assegurar a reciprocidade de relações entre os outros órgãos da APIT e os sócios da região, diretamente e através dos delegados sindicais;
- f) Desempenhar todas as tarefas que nelas forem delegadas pela direção.

CAPÍTULO V

Regime eleitoral

Artigo 31.º

- 1- Os órgãos sociais são eleitos por escrutínio direto e secreto, em assembleia única, constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos e nos termos dos presentes estatutos.
- 2- O ato eleitoral deverá ser agendado para uma data não inferior a 60 dias relativamente ao termo do mandato dos órgãos dirigentes em exercício.

Artigo 32.º

- 1- A apresentação das listas das candidaturas pode ser da iniciativa de qualquer um dos corpos sociais ou de grupos de associados de, pelo menos, 10 % do total dos inscritos, no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- As listas, organizadas autonomamente para cada um dos corpos sociais, serão remetidas ao presidente da mesa da assembleia-geral, até ao final dos 15 dias imediatamente anteriores aos 45 dias antecedentes ao ato eleitoral.
- 3- As listas concorrentes devem conter, além da identificação completa dos candidatos e da sua fotografia, o número de associado de cada um dos candidatos propostos, os cargos a que se candidatam, bem como dois elementos suplentes e a respetiva aceitação expressa de cada um dos candidatos.

Artigo 33.º

Findo o prazo estabelecido no n.º 2 do artigo anterior, o presidente da mesa da assembleia geral, juntamente com um delegado de cada uma das listas, constituídos em comissão eleitoral, verificará a regularidade das candidaturas apresentadas, considerando nulas as que tenham sido entregues fora de prazo ou que não obedeçam aos restantes requisitos consagrados nos presentes estatutos.

Artigo 34.º

- 1- Cabe à direção elaborar e divulgar, com a devida antecedência, os cadernos eleitorais, com a relação das candidaturas aceites, que, juntamente com os programas das listas concorrentes, deverão ser suficientemente divulgados, nomeadamente por meio de publicação no local da internet adotado pela Associação para aposição das informações aos seus associados.
- 2- A relação das candidaturas aceites, será, previamente à sua publicitação, aprovada pela comissão eleitoral e rubricada pelo presidente da mesa da assembleia, servindo, posteriormente, para suporte e unificação do ato eleitoral.

Artigo 35.º

- 1- Tanto a nível nacional como regional, é permitida a campanha eleitoral por parte dos candidatos e promotores das respetivas listas, até 5 dias antes da data marcada para a realização das eleições.
- 2- A campanha eleitoral deve pautar-se pela sobriedade e espírito democrático, sendo o seu conteúdo e forma da exclusiva responsabilidade dos elementos que integram as listas, desde que seja salvaguardada a dignidade das restantes candidaturas da Associação e das funções que esta desempenha.

Artigo 36.º

- 1- A assembleia eleitoral será convocada pelo presidente da mesa da assembleia-geral, no exercício da competência prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 19.º dos presentes estatutos e enquanto membro da comissão eleitoral.
- 2- O ato eleitoral será descentralizado, cabendo à comissão eleitoral, com uso de voto de qualidade do seu presidente, caso esta comissão não chegue a acordo, decidir sobre a localização das secções de voto, dando-se disso conhecimento aos associados, aquando da convocação da assembleia eleitoral.

Artigo 37.º

Nas assembleias eleitorais é permitido o voto por correspondência e o voto eletrónico, mas não o voto por procuração.

Artigo 38.º

- 1- O ato eleitoral decorre a nível nacional em mesas de voto constituídas por representantes de todas as listas a escrutínio, que para o efeito deterão um caderno eleitoral em duplicado.
- 2- Após o encerramento das urnas, as mesas procedem à contagem dos votos, que ficarão guardados em local próprio e previamente determinado pela comissão eleitoral, lavrando-se, em duplicado, uma ata onde constem os resultados e os incidentes ocorridos durante o ato, a qual será enviada, juntamente com um dos exemplares do caderno eleitoral, contendo as respetivas descargas de voto, à direção, de imediato, de preferência por via eletrónica, ou, caso tal não seja possível, por via postal ou em mão.
- 3- A publicação dos resultados, fixada em ata expressamente elaborada para o efeito pela mesa da assembleia, sob fiscalização prévia da comissão eleitoral, terá lugar imediatamente após o apuramento final, devendo a direção da Associação fazer publicar tais resultados no local da internet adotado pela Associação para aposição das informações aos seus associados.
- 4- Os associados integrantes dos órgãos eleitos deverão tomar posse no prazo máximo de 30 dias após o apuramento definitivo dos resultados eleitorais, devendo receber dos anteriores corpos sociais, aquando da tomada de posse, toda a documentação relativa à Associação, devidamente organizada.

Artigo 39.º

- 1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia-geral, até 3 dias úteis após a publicação dos resultados eleitorais.
- 2- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de dois dias úteis, sendo a decisão comunicada aos recorrentes, por escrito, e publicitada, de preferência por meios eletrónicos, além de dever ser afixada na sede nacional e na das direções regionais.
- 3- Da decisão da mesa, cabe recurso para a assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito, nos oito dias seguintes a qual decidirá em última instância.

CAPÍTULO VI

Receitas e regime financeiro

Artigo 40.º

Constituem receitas da Associação:

- 1- A joia de inscrição dos Associados;
- 2- As quotizações;
- 3- Os rendimentos de bens próprios;
- 4- O produto de publicações e outras atividades desenvolvidas;

- 5- Os legados, donativos e outras liberalidades legais;
- 6- Os subsídios ou subvenções que lhe sejam atribuídos com vista à prossecução dos seus fins, por organismos oficiais, nacionais ou supra-nacionais;
- 7- As receitas fruto de candidatura a programas especiais de financiamento, promovidos nacionalmente ou dentro do espaço da União Europeia;
- 8- O produto de ações de formação por si promovidas;
- 9- Comissões;
- 10- Venda de artigos relacionados com a atividade profissional dos associados.

Artigo 41.º

Fica interdito à Associação, o recebimento de quaisquer donativos, subsídios, subvenções, legados ou patrocínios oriundos de empresas ou entidades com fins lucrativos.

Artigo 42.º

- 1- A estratégia de afetação dos recursos, compete à direção, em cumprimento do plano de atividades e do orçamento anuais ou plurianuais.
- 2- As receitas terão aplicação na cobertura das despesas de gestão, destinando-se os saldos aos fins não lucrativos, deliberados pela assembleia-geral.

Artigo 43.º

O ano económico da APIT coincide com o ano civil.

CAPÍTULO VII

Princípios gerais em matéria disciplinar

Artigo 44.º

As infrações cometidas pelos associados contra o disposto nos presentes estatutos ou contra os regulamentos da Associação bem como a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direção, serão julgadas e penalizadas nos termos das normas disciplinares constantes do regulamento disciplinar interno, aprovado em assembleia geral.

Artigo 45.º

- 1- A condução do procedimento disciplinar, bem como a aplicação das sanções a que houver lugar, com exceção da pena de expulsão, é da competência da direção, deferindo-se, no entanto, essa competência a uma comissão disciplinar, composta por um representante de cada um dos

órgãos sociais, sempre que o procedimento for instaurado contra um membro de qualquer um desses órgãos.

- 2- Da aplicação das penas disciplinares pela direção ou pela comissão disciplinar, cabe recurso para a assembleia-geral.

CAPÍTULO VIII

Sistemas de cobrança e entrega de quotas sindicais

Artigo 46.º

- 1- Os serviços onde os associados se encontrem afetos, deverão proceder à dedução, na retribuição do trabalhador, do valor da quota destinada à Associação e farão a respetiva entrega até ao dia 15 do mês seguinte ao do desconto.
- 2- O sistema de cobrança e entrega de quotas, referido no número anterior, depende da receção, pela APIT, de declaração do funcionário autorizando a referida dedução, sendo esta declaração remetida aos Serviços competentes para processamento.
- 3- O pedido expresso do trabalhador é de aceitação imediata e constitui, por si só, manifestação inequívoca da sua vontade de que o desconto seja executado no seu salário e obriga os Serviços a proceder em conformidade.
- 4- O sistema previsto nos números anteriores constitui a forma de cobrança preferencial das quotas da APIT, devendo, cada Associado que tenha aderido ou venha a aderir à Associação, entregar à APIT, no ato da sua adesão à Associação, a declaração prevista no n.º 2, a preencher em impresso difundido no local da *internet* escolhido pela Associação para proceder à comunicação com os seus associados.
- 5- Os Associados que não pretendam aderir à forma de cobrança das quotas prevista no n.º 1, deverão declará-lo expressamente e apresentar à Associação autorização para proceder ao débito mensal, em conta bancária à sua escolha, em impresso a difundir pela mesma via, devidamente preenchido.
- 6- Optando pela modalidade descrita no número anterior, o associado obriga-se até ao final do primeiro mês de cada ano a enviar cópia do recibo de vencimento ou de declaração onde conste o valor da remuneração mensal. Ressalva-se que em caso de evolução remuneratória, deverá enviar os atrás referidos documentos nos 30 dias posteriores.

CAPÍTULO IX

Normas finais e transitórias

Artigo 47.º

À contagem dos prazos substantivos estabelecidos nestes estatutos e nos regulamentos que vierem a ser aprovados no âmbito da Associação, aplicam-se, nos casos omissos, as regras do *Código Civil*, aplicando-se as regras do *Código de Processo Civil* à contagem dos prazos adjetivos.

Artigo 48.º

Os conflitos entre órgãos dirigentes, entre associados ou entre estes e aqueles, deverão ser resolvidos, em primeira instância e sempre que possível, em sede arbitral ou de mediação ou, caso tal não seja possível, em assembleia geral que poderá determinar a instauração de processo disciplinar, se assim o entender.

Artigo 49.º

Os associados e os membros integrantes dos órgãos sociais não poderão votar em reuniões ou assembleias onde se discutam assuntos que, direta ou indiretamente, lhes digam respeito ou nos quais sejam interessados os respetivos cônjuges, ascendentes, descendentes ou equiparados.

Artigo 50.º

Das ações e decisões dos órgãos dirigentes não conformes com a lei ou com as normas estatutárias ou regulamentares, cabe recurso para a assembleia-geral.

Artigo 51.º

Os casos omissos nestes estatutos, serão resolvidos no seio da Associação, em primeiro lugar, pela aplicação da legislação especial ou geral que regula o presente tipo de Associações, em segundo lugar, por aplicação supletiva dos dispositivos da Lei Civil e Processual Civil e, em última instância pela assembleia geral.

Artigo 52.º

- 1- O disposto nos artigos 28.º, 29.º, 30.º, 31.º e 32.º destes estatutos entra em vigor em 1 de janeiro de 2016.
- 2- As eleições para as direções regionais devem ocorrer no prazo de 120 dias após a entrada em vigor dos artigos referidos no número anterior.

ANEXO I

Regulamento de inscrições e quotizações

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento define os montantes, condições de pagamento e regime de cobrança da joia de ingresso e quotas devidas pelos respetivos associados à APIT - Associação Sindical dos Profissionais da Inspeção Tributária e Aduaneira (adiante APIT).

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos de interpretação e aplicação do presente regulamento, entende-se por:

- a) Joia de ingresso: quantia de valor fixo, igual em cada momento para todos os associados, devida à APIT por uma única vez aquando do ingresso na associação enquanto associado efetivo, anteriormente e adiante designada abreviadamente por joia;
- b) Quota: quantia de valor fixo, variável para cada associado nos termos a seguir enunciados, pagável com periodicidade mensal, devida pelos associados efetivos por contrapartida dessa qualidade, anteriormente e adiante designada abreviadamente por quota (s);

Artigo 3.º

Inscrição

A inscrição como associado da APIT far-se-á de acordo com o disposto no artigo 6.º dos estatutos, formalizando-se com o preenchimento da respetiva ficha de inscrição, a qual será remetida ao cuidado da direção, em conjunto com a declaração, devidamente preenchida e assinada, de autorização de débito mensal em vencimento da respetiva quotização.

Artigo 4.º

Suspensão ou perda da qualidade de sócio

- 1- A suspensão ou a perda da qualidade de sócio, quando solicitadas pelo interessado, produzirá efeitos no mês seguinte ao da referida solicitação.
- 2- A suspensão ou a perda da qualidade de sócio, que não dependam de comunicação do interessado, produzirão efeitos a partir da data da notificação.

Artigo 5.º

Sócios honorários

Os sócios honorários serão convidados pela direção da APIT após aceitação da correspondente proposta em assembleia-geral.

Artigo 6.º

Acesso aos elementos de gestão

O exercício do direito previsto na alínea d) do artigo 7.º dos estatutos obedecerá às seguintes condições:

- a) O interessado apresentará por escrito à direção a sua pretensão, especificando, a matéria pretendida bem como a sua extensão e período a que respeita.
- b) A direção comunicará por escrito ao interessado o dia e hora em que, de acordo com as suas disponibilidades, poderá exercer o seu direito.

Artigo 7.º

Joia de inscrição e quotização mensal

- 1- A joia de inscrição é fixada em 5,00 EUR, sendo a mesma paga, obrigatoriamente, por transferência bancária para conta titulada pela APIT.
- 2- 2. A quota mensal é fixada em 0,75 % da remuneração base mensal bruta, ou, para os associados aposentados, em 0,75 % da pensão de aposentação bruta, sendo a mesma obrigatoriamente paga por débito em vencimento ou aposentação (com exceção dos casos previstos no números 5 e 6 do artigo 46.º dos estatutos).

Artigo 8.º

Mora e suspensão da qualidade de associado

- 1- Sem prejuízo do direito da APIT a ser reembolsada das quantias vencidas nos termos do presente regulamento e não pagas, serão devidos pelo associado em mora juros à taxa legal até efetivo e integral pagamento.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em caso de atraso superior a noventa dias no pagamento das quotas o associado em falta ficará automaticamente suspenso, cessando automaticamente a suspensão contra o pagamento integral de todas as quantias em dívida.

Artigo 9.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no em 01/10/2013.

ANEXO II

Regulamento disciplinar interno

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Infração disciplinar

Comete infração disciplinar o associado que por ação ou omissão violar dolosa ou culposamente algum dos deveres decorrentes dos estatutos da Associação Sindical dos Profissionais da Inspeção Tributária e Aduaneira (adiante APIT).

Artigo 2.º

Natureza não retroativa das normas disciplinares

A aplicação deste regulamento disciplinar não tem efeitos retroativos em relação à data em que sejam aprovados.

CAPÍTULO II

Processo disciplinar

Artigo 3.º

Instauração do processo

- 1- Qualquer órgão da associação ou associado deverá participar, de forma fundamentada, à direção da APIT os fatos de que tenha conhecimento e que julgue constituírem uma violação das disposições estatutárias.
- 2- Após o recebimento da participação, a direção da APIT instaurará processo de inquérito, nomeando o respetivo instrutor.
- 3- O instrutor deverá ser selecionado entre os associados em situação regularizada, que não desempenhem cargos nos órgãos sociais e não sejam parte no processo em causa, sendo a incumbência de aceitação obrigatória.

- 4- Sempre que a participação recaia sobre um membro de um dos órgãos da APIT, será constituída uma comissão disciplinar, composta por um representante de cada um dos órgãos sociais da APIT, cabendo a esta, em substituição da direção da APIT, a organização e condução de todo o processo disciplinar.
- 5- A direção da APIT reunida exclusivamente para análise das conclusões do inquérito deliberará, por escrutínio secreto, o arquivamento do inquérito ou a instauração do processo disciplinar.
- 6- Se a direção da APIT decidir haver matéria para a instauração do processo disciplinar nomeará, de entre os seus membros, o(s) instrutor(es) do mesmo. O(s) instrutor(es) nomeado(s) não poderá(ão) ser o(s) elemento(s) que efetuou(aram) o processo de inquérito.

Artigo 4.º

Duração do processo de inquérito

O processo de inquérito tem a duração máxima de quarenta e cinco dias, prazo este que poderá ser prorrogado, até a um máximo de quarenta e cinco dias adicionais, sob proposta do instrutor a decidir pela Direção da APIT, nos casos devidamente fundamentados.

Artigo 5.º

Nota de culpa

Se a decisão final de inquérito for no sentido de elaboração da nota de culpa, proceder-se-á à sua redação, de forma clara e exaustiva, com relação e descrição dos fatos averiguados e das circunstâncias em que foram praticados, indicando as normas infringidas e especificando o prazo estabelecido para a defesa.

Artigo 6.º

Notificação

A nota de culpa será entregue pessoalmente, contra recibo, ou enviada para o domicílio pessoal do associado, com aviso de receção, no prazo máximo de trinta dias a partir da receção do relatório do instrutor.

Artigo 7.º

Defesa e prazo para sua apresentação

- 1- O prazo para apresentação da defesa é de trinta dias após a receção da notificação. Durante este período é permitida a consulta do processo, devendo-lhe ser facultada toda a documentação possível.

- 2- A defesa deverá ser feita pela exposição clara e concisa dos fatos e das razões que a fundamentam, sendo possível a apresentação de documentação e testemunhos relevantes para a descoberta da verdade. A falta de resposta, no prazo indicado, equivale à audiência do infrator.
- 3- O número de testemunhas não excederá 3 por cada fato.

Artigo 8.º

Deliberação

Analisado o processo, a Direção da APIT delibera pelo seu arquivamento, pela aplicação de sanção ou pela proposta à Assembleia da aplicação da sanção de perda de qualidade de associado. A notificação é entregue pessoalmente ou enviada pelo correio para o domicílio do associado com aviso de receção, no prazo máximo de trinta dias a partir da deliberação.

Artigo 9.º

Recurso para a assembleia geral

- 1- Da deliberação da direção da APIT há recurso para a assembleia-geral no prazo máximo de um mês após a notificação. O recurso será apresentado ao presidente da mesa da assembleia-geral.
- 2- O recurso é obrigatoriamente apreciado na primeira assembleia-geral ordinária que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada.
- 3- A interposição do recurso tem efeitos suspensivos.
- 4- A decisão será notificada ao associado observando-se, no prazo de trinta dias após a deliberação pela assembleia-geral.

Artigo 10.º

Suspensão preventiva

A direção da APIT poderá, por proposta do instrutor do processo disciplinar, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado o processo, se a gravidade da infração o justificar. A direção da APIT definirá, para cada caso, o prazo da suspensão preventiva.

CAPÍTULO III

Natureza das sanções

Artigo 11.º

Sanções

- 1- Por violação dos deveres estatutários ou regulamentares, poderão ser aplicados, aos associados, as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
 - b) Suspensão da qualidade de associado;
 - c) Perda da qualidade de associado.
- 2- As sanções aplicadas pela direção da APIT serão executadas no prazo de um mês a partir da data em que forem notificados os visados, se entretanto não houver recurso para a assembleia-geral, o que suspenderá a sua aplicação.

Artigo 12.º

Medida e graduação das penas

Na aplicação das sanções deve atender-se aos antecedentes disciplinares do associado, ao grau de culpabilidade, às consequências da infração e a todas as demais circunstâncias agravantes ou atenuantes.

Artigo 13.º

Caracterização das penas

- 1- A pena de repreensão consiste em mero reparo pelas irregularidades praticadas.
- 2- A pena de suspensão da qualidade de associado consiste no afastamento completo do associado durante o período da pena.
- 3- A pena de perda da qualidade de associado consiste no afastamento definitivo do associado, cessando todos os direitos e deveres emergentes dos estatutos.

Artigo 14.º

Aplicação das sanções

- 1- A pena de repreensão será, nomeadamente, aplicada aos associados da APIT que:
 - a) Não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º dos estatutos;
 - b) Cometam inconfidência, revelando fatos ou documentos não destinados a divulgação pública.
- 2- A pena de suspensão da qualidade de associado será, nomeadamente, aplicável aos associados da APIT que:
 - a) Incumpram de forma reiterada, e injustificada, os deveres previstos no artigo 8.º dos estatutos;
 - b) Pratiquem atos contrários aos princípios de atuação democrática da APIT, conforme constam dos estatutos desta Associação.
- 3- A pena de perda da qualidade de associado será, nomeadamente, aplicável aos associados da APIT que:

- a) Não acatem repetidamente as decisões e deliberações dos órgãos competentes da APIT;
- b) Pratiquem reiteradamente atos contrários aos princípios de atuação democrática da APIT, conforme constam dos estatutos desta Associação;
- c) Pratiquem atos que subordinem a APIT a entidades que lhe sejam estranhas;
- d) Fomentem ou promovam a violência entre trabalhadores como forma de resolver diferendos;
- e) Façam campanha ou propaganda, ou de qualquer outra forma atuem, contra a existência da APIT ou ponham publicamente em causa o bom-nome e a dignidade da Associação ou de qualquer dos seus órgãos ou membros;
- f) Desviem fundos ou quaisquer outros valores da Associação.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 15.º

Prescrição

O procedimento disciplinar prescreve no prazo de dois anos, desde o conhecimento dos fatos, por parte da Direção da APIT, salvo se estes constituírem simultaneamente ilícito penal.

Artigo 16.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor a 01/10/2013.

ANEXO III

Regulamento eleitoral

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

O presente regulamento contém as normas a que devem obedecer o processo eleitoral e as eleições para os órgãos sociais da APIT - Associação Sindical dos Profissionais da Inspeção Tributária e Aduaneira (adiante APIT).

Artigo 2.º

Princípios eleitorais

- 1- As eleições para os órgãos sociais da APIT obedecem aos princípios da liberdade de apresentação de listas e do pluralismo de opiniões.
- 2- Os órgãos sociais são eleitos em escrutínio secreto, por um período de quatro anos.
- 3- Nenhum associado pode estar representado em mais de um órgão eletivo.
- 4- O direito de voto pode ser exercido presencialmente ou por correspondência e/ou voto eletrónico.

Artigo 3.º

Fiscalização e recurso contencioso

- 1- A fiscalização do processo eleitoral é da responsabilidade da mesa da assembleia-geral e de uma comissão eleitoral constituída para o efeito.
- 2- Os protestos apresentados no decorrer do ato eleitoral serão decididos pela mesa da assembleia-geral e poderá ser apresentado recurso do ato eleitoral para a assembleia-geral.

CAPÍTULO II

Recenseamento e capacidade eleitoral

Artigo 4.º

Capacidade eleitoral ativa

Cada associado no pleno gozo dos seus direitos tem direito a um voto.

Artigo 5.º

Capacidade eleitoral passiva

- 1- Podem ser eleitos para os órgãos sociais da Associação, os sócios que comprovem, nomeadamente:
 - a) Serem associados da APIT há mais de um ano, à data do ato eleitoral a que concorre;
 - b) O efetivo exercício da sua atividade no seio da ATA;
 - c) A sua não participação em quaisquer órgãos de outras entidades representativas;
 - d) O cumprimento dos seus deveres de associado, nomeadamente do pagamento das suas quotas mensais, e

- e) Que não incorreram na prática de nenhuma das infrações disciplinares previstas no regulamento disciplinar da APIT.

CAPÍTULO III

Eleição da direção, da mesa da assembleia-geral e do conselho fiscal

Artigo 6.º

Apresentação de candidatura

- 1- As listas de candidaturas terão que dar entrada na sede da APIT, igualmente sede da comissão eleitoral, no prazo previsto no n.º 2 do artigo 29.º dos estatutos.
- 2- A apresentação da candidatura consiste na entrega da proposta contendo:
 - a) Lista com os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, bem como os cargos a que se candidatam;
 - b) O nome e identificação do mandatário da lista;
 - c) Declaração de aceitação de candidatura;
- 3- Para efeitos do disposto no n.º 1, entende-se por elementos de identificação, o seguinte:
 - a) Categoria profissional;
 - b) Local de trabalho;
 - c) Número de associado.
- 4- A declaração de aceitação de candidatura é assinada conjunta ou separadamente pelos candidatos, e dela deve constar que:
 - a) Não estão abrangidos por qualquer inelegibilidade;
 - b) Aceitam a candidatura e o cargo no caso de serem eleitos;
 - c) Aceitam o mandatário da lista.

Artigo 7.º

Mandatários

- 1- Os candidatos de cada lista designam, de entre associados no pleno gozo dos seus direitos, mandatário para os representar em todos os atos relativos às eleições e com plenos poderes para decidir sobre assuntos relacionados com a candidatura, e que integram a comissão eleitoral.
- 2- No processo de candidatura devem ser indicados todos os contatos do mandatário, nomeadamente, morada, *e-mail*, e números de telefone e *fax*.

Artigo 8.º

Verificação das candidaturas

- 1- Nas quarenta e oito horas subsequentes ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, os membros da comissão eleitoral verificam a regularidade do processo, a autenticidade dos documentos que o integram e a elegibilidade dos candidatos.
- 2- Para efeitos do número anterior consideram-se membros da comissão eleitoral, o presidente da mesa da assembleia-geral da APIT, que será também presidente daquela comissão e o mandatário de cada uma das listas apresentadas.
- 3- A elegibilidade dos candidatos dependerá da verificação dos requisitos estabelecidos no artigo 5.º do presente regulamento.

Artigo 9.º

Irregularidades processuais

- 1- Verificando-se irregularidades nas candidaturas, o presidente da comissão eleitoral manda notificar imediatamente o mandatário da lista para as suprir no prazo de três dias úteis.
- 2- Se a irregularidade disser respeito aos mandatários notificar-se-á o primeiro candidato constante da lista respetiva, para os efeitos previstos no número anterior.

Artigo 10.º

Rejeição de candidaturas

- 1- São rejeitados os candidatos inelegíveis.
- 2- O mandatário da lista é imediatamente notificado para que proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis no prazo de três dias úteis.
- 3- Findo o prazo referido no número anterior, o presidente da comissão eleitoral, em quarenta e oito horas, procede às retificações ou aditamentos solicitados pelos mandatários.

Artigo 11.º

Publicitação das listas

As listas serão publicitadas, por todos os locais onde haja associados com capacidade eleitoral bem como aos associados aposentados, até trinta dias antes das eleições.

Artigo 12.º

Impugnações

- 1- Qualquer órgão, associado ou lista candidata, pode impugnar a elegibilidade de candidatos, no prazo de três dias úteis a contar da data da comunicação oficial das listas candidatas.
- 2- A comissão eleitoral decidirá a impugnação no prazo de três dias úteis a contar da sua receção na sede da associação.
- 3- A decisão deverá ser dada a conhecer, no prazo de três dias úteis, ao impugnante no caso de improcedência, ou ao mandatário da lista a que pertence o impugnado, se a impugnação for procedente;
- 4- Se a impugnação for procedente, o mandatário da lista procederá às substituições exigidas, no prazo de três dias úteis, sob pena de a lista ser considerada sem efeito

Artigo 13.º

Sorteio das listas apresentadas

- 1- Nos oito dias seguintes ao fim do prazo de apresentação definitiva de candidaturas a comissão eleitoral procede ao sorteio das listas apresentadas, para o efeito de lhes atribuir uma ordem nos boletins de voto, lavrando-se auto de sorteio.
- 2- Havendo uma única lista candidata é dispensado o mecanismo referido no número anterior, designando-se a lista por: “Lista única”.

Artigo 14.º

Substituição de candidatos

- 1- A substituição de candidatos pode ocorrer, até quinze dias antes das eleições, nos seguintes casos:
 - a) Morte ou doença que determine impossibilidade física ou psíquica;
 - b) Desistência do candidato
- 2- Em caso de substituição de candidatos nas listas proceder-se-á a nova publicitação daquelas.

Artigo 15.º

Desistência de listas

- 1- É permitida a desistência de listas.
- 2- A desistência deve ser comunicada à comissão eleitoral.

- 3- A publicitação da desistência de qualquer lista só será obrigatória se for comunicada à comissão eleitoral até cinco dias úteis antes da data de realização das eleições.
- 4- Não é permitida a desistência a favor de qualquer outra lista candidata.

Artigo 16.º

Duração dos mandatos

Os mandatos dos componentes dos diferentes órgãos da Associação têm a duração de quatro anos.

CAPÍTULO IV

A campanha eleitoral

Artigo 17.º

Realização da campanha eleitoral

- 1- A promoção e realização da campanha eleitoral cabe sempre e só às listas candidatas e seus mandatários.
- 2- As listas têm direito a igual tratamento a fim de efetuarem, livremente e nas melhores condições, a sua campanha eleitoral.

Artigo 18.º

Duração da campanha e território eleitoral

- 1- O período da campanha eleitoral inicia-se no vigésimo dia anterior às eleições e termina cinco dias antes, sobre todo o território eleitoral.
- 2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se território eleitoral o Continente e as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.
- 3- A existência de mesas de voto presencial dependerá da possibilidade de constituição de uma mesa de assembleia eleitoral.
- 4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, haverá uma assembleia de voto nacional, na sede nacional da APIT, ou em local a designar pela direção da Associação, sendo a mesma da responsabilidade da comissão eleitoral onde, por correspondência ou não, votarão:
 - a) Os associados das unidades territoriais em que não foi possível a constituição de mesa da assembleia eleitoral;
 - b) Os associados aposentados;
 - c) Os associados honorários;
 - d) Os membros dos órgãos da APIT que, no dia da votação, tenham, por força das suas obrigações estatutárias, que permanecer fora do local onde estão recenseados.

CAPITULO V

Organização da votação e do ato eleitoral

Artigo 19.º

Segredo de voto

O voto é secreto.

Artigo 20.º

Requisitos do exercício do direito de voto

Para que o associado seja admitido a votar, deve estar inscrito no caderno de recenseamento eleitoral e ser reconhecida a sua identidade, pela mesa de voto constituída para o efeito.

Artigo 21.º

Local de exercício do direito de voto

O ato eleitoral poderá ser descentralizado, cabendo à comissão eleitoral, com uso de voto de qualidade do seu presidente, caso esta comissão não chegue a acordo, decidir sobre a localização das mesas de voto presencial, dando-se disso conhecimento aos associados, aquando da convocação da assembleia eleitoral.

Artigo 22.º

Voto por correspondência

- 1- Nos termos do artigo anterior, e nas unidades territoriais em que se divide a Autoridade Tributária e Aduaneira em que não venha a existir uma assembleia de voto presencial, serão remetidos aos associados correspondentes, um boletim de voto e dois envelopes.
- 2- Para o mesmo efeito previsto no número anterior, nos casos em que o associado tenha mudado o seu local de trabalho, no período compreendido entre a convocação da assembleia eleitoral e a data da votação ou, nos casos em se encontre de férias longe do seu local de trabalho, o associado devê-lo-á comunicar a comissão eleitoral até vinte e um dias antes da votação, para que esta proceda ao envio de um boletim de voto e dois envelopes para o local indicado.
- 3- O boletim de voto deve ser dobrado em quatro e introduzido em envelope fechado e sem qualquer marca ou sinal exterior.
- 4- Este envelope, juntamente com um documento onde conste o número e assinatura do associado e fotocópia do respetivo BI / Cartão de Cidadão, será introduzido num outro, endereçado e remetido, por correio registado, ao presidente da comissão eleitoral.
- 5- Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

- 6- Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as atas das mesas de voto e os duplicados dos cadernos eleitorais, e de se verificar não ter o associado votado diretamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

Artigo 23.º

Voto por procuração

Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 24.º

Votação pela *internet*

- 1- A votação através da *internet* terá início às zero horas do dia anterior ao fixado para a votação presencial e termina às 18,00 horas deste dia.
- 2- A comissão eleitoral fará chegar a todos os associados instruções sobre o procedimento a seguir para a efetivação do direito de voto pela Internet até cinco dias antes da data de realização do ato eleitoral prevista no número anterior.
- 3- A votação através da *internet* deverá assegurar o respeito pelos princípios eleitorais democráticos, designadamente, o voto secreto, a possibilidade de verificação da autenticidade das declarações de voto pelas listas concorrentes, a impossibilidade de manipulação dos resultados e a fiabilidade do sistema de contagem.
- 4- A empresa que certifica o processo de votação pela *internet* fornecerá à comissão eleitoral, após o encerramento da votação, o apuramento dos resultados, bem como uma listagem e suporte informático com a relação dos sócios que votaram pela Internet, organizada por direções regionais.

Artigo 25.º

Cadernos eleitorais

Até vinte e um dias antes da data das eleições, serão enviados a todos os locais de trabalho em que sejam estabelecidas mesas de voto presencial, os cadernos de recenseamento em duplicado, onde estão inscritos todos os associados com capacidade eleitoral, que neles se encontrem em efetivo serviço à data da sua elaboração.

Artigo 26.º

Atas e boletins

No prazo referido no artigo anterior serão também fornecidas as atas e os boletins de voto.

Artigo 27.º

Modelo dos cadernos de recenseamento e atas

Os cadernos e atas serão de modelo uniforme e fornecidos pela comissão eleitoral.

Artigo 28.º

Boletins de voto

- 1- Os boletins de voto terão forma retangular com dimensões apropriadas para neles caberem a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e opaco, sem qualquer marca ou sinal exterior.
- 2- Serão nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos do número anterior.

Artigo 29.º

Cadernos de recenseamento

- 1- A cada uma das mesas de voto presencial compete verificar e corrigir os cadernos eleitorais.
- 2- O original do caderno será afixado e posto à reclamação, até catorze dias antes da realização do ato eleitoral, pelo período de três dias úteis.
- 3- Eventuais reclamações sobre o caderno devem ser dirigidas, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia.
- 4- No prazo de quarenta e oito horas, o presidente da mesa da assembleia deverá informar por escrito o reclamante da sua decisão.
- 5- Dessa decisão cabe recurso para a comissão eleitoral no prazo de quarenta e oito horas.
- 6- A comissão eleitoral deverá decidir no prazo de três dias úteis e comunicar a decisão à respetiva mesa de voto e ao reclamante.
- 7- No caso de a decisão implicar alteração ao caderno de recenseamento deve o presidente da mesa de voto proceder à alteração e a nova e definitiva afixação do caderno de recenseamento por mais vinte e quatro horas.

Artigo 30.º

Constituição e competência da mesa de voto

- 1- No dia da votação, o presidente da mesa da assembleia designará os presidentes das mesas de voto que serão acompanhados por um representante de cada uma das listas presentes à votação.
- 2- Se o associado designado for membro de uma das listas concorrentes deverá comunicar tal fato à comissão eleitoral, promovendo esta a indicação de um associado da APIT da mesma unidade territorial para ser o presidente da mesa de voto.

- 3- O presidente da mesa de voto colocará à disposição da mesa de voto o caderno de recenseamento, os duplicados, bem como os boletins de voto e os impressos para elaboração da ata final de resultados.
- 4- À mesa de voto compete, nomeadamente:
 - a) Assegurar iguais oportunidades e direitos a todas as listas;
 - b) Proceder à descarga dos votos nos cadernos eleitorais;
 - c) Proceder ao apuramento dos resultados;
 - d) Fiscalizar o ato eleitoral;
 - e) Dar seguimento a todo o processo eleitoral, no local de trabalho;
 - f) Receber e encaminhar para o presidente da assembleia qualquer reclamação apresentada no decurso da votação.

Artigo 31.º

Apuramento dos resultados e remessa à comissão eleitoral

- 1- Terminada a votação, a mesa de voto fará a contagem dos votos, lavrará a respetiva ata, em duplicado, e, no próprio dia ou no seguinte, enviará à comissão eleitoral, os seguintes documentos:
 - a) Caderno de recenseamento;
 - b) Ata de apuramento dos resultados.
- 2- Os originais dos documentos referidos nas alíneas a) e b) do número anterior, bem como os boletins de voto, deverão ser arquivados pelo presidente da assembleia-geral.

Artigo 32.º

Empate no resultado da votação

No caso de igualdade no número de votos, a eleição será repetida no prazo de dez dias após a divulgação dos resultados da primeira votação.

Artigo 33.º

Publicitação dos resultados

A direção, após comunicação da comissão eleitoral, procederá à publicitação dos resultados da votação, nomeadamente por recurso a meios eletrónicos.

Artigo 34.º

Recursos com fundamento em irregularidades do ato eleitoral

- 1- Qualquer órgão, associado ou lista candidata, pode apresentar recurso contra uma votação, com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, dirigido à mesa da assembleia-geral e apresentado no prazo máximo de três dias úteis, a contar da data da publicação dos resultados da votação.
- 2- Os recursos serão resolvidos pela mesa da assembleia-geral, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da data da sua receção e dada a decisão a conhecer, por escrito e com prova de receção, tanto ao recorrente como ao recorrido.
- 3- Das decisões da mesa da assembleia-geral, cabe recurso para o pleno da assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito, nos oito dias úteis seguintes à data de entrada do recurso, a qual decidirá em última instância.

Artigo 35.º

Repetição do ato eleitoral com base em irregularidades

- 1- Ficando provado ter havido irregularidades no ato eleitoral, o mesmo será repetido na assembleia de voto onde se verificou o fato, no prazo de vinte dias a contar da data da última decisão.
- 2- Só haverá lugar a repetição do ato eleitoral caso se verifique que possa haver alteração do resultado final.

Artigo 36.º

Apuramento das votações

As percentagens para apuramento das votações, são calculadas com base no número de votos válidos considerados.

CAPITULO VI

Disposições finais e transitórias

Artigo 37.º

Casos omissos

Os casos omissos ao presente regulamento serão resolvidos pela comissão eleitoral.

Artigo 38.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor em 01/01/2014.

Registado em 21 de novembro de 2013, ao abrigo do artigo n.º 316.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 68, a fls 158, do livro n.º 2.

Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e Científicos - Alteração

Alteração aprovada em conselho extraordinário no dia 26 de outubro de 2013, com última alteração dos estatutos publicada no [BTE, n.º 43 de 22 de novembro de 2000](#).

CAPITULO I

Da denominação, âmbito, sede e duração

Artigo 1.º

- 1- A Confederação Portuguesa de Quadros Técnicos e científicos, adiante designada por Confederação, é uma associação sindical constituída por associações sindicais representativas de quadros técnicos e científicos, adiante referidos por quadros, nelas associados.
- 2- As associações sindicais representativas de quadros não filiadas na Confederação, as organizações profissionais não sindicais de quadros e as de carácter técnico-científico podem participar nas atividades da Confederação, por deliberação dos órgãos desta.

Artigo 2.º

A Confederação tem a sua sede em Lisboa, exerce a sua atividade em todo o território nacional, é constituída por tempo indeterminado e pode criar delegações regionais.

CAPITULO II

Os princípios fundamentais e objetivos

Artigo 3.º

- 1- A Confederação orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da democracia, da solidariedade, da autonomia e da unidade sindical.
- 2- A democracia constitui referência fundamental e permanente de toda a ação da Confederação. Tem como suporte o direito e o dever de participação das associações sindicais nela filiadas na vida interna da Confederação, garantindo a todas a intervenção na vida sindical, sem limitações, designadamente na tomada de decisões que, direta ou indiretamente, lhes digam respeito. A democracia defendida pela Confederação garante e estimula o direito de livre expressão e de discussão de todos os pontos de vista.
- 3- A solidariedade entre os quadros e entre estes e os restantes trabalhadores é condição essencial para o reforço da garantia de êxito na luta pelos seus interesses individuais e coletivos.
- 4- A autonomia sindical assegura que a Confederação desenvolve a sua atividade com total independência face ao Estado, patronato, partidos políticos, confissões religiosas ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.
- 5- A unidade sindical é a expressão necessária da identidade de interesses fundamentais dos quadros, sendo a condição e garantia da defesa dos seus direitos e interesses.

Artigo 4.º

- 1- A Confederação, respeitando os princípios e objetivos constantes do artigo anterior, reconhece a existência do direito de tendência, cuja organização deve ser consubstanciada exteriormente, nos termos estabelecidos nos estatutos das associações sindicais filiadas, pela relevância que tem a liberdade sindical e para afastar qualquer limitação ao seu pleno exercício quanto às formas de exercer esse direito pelos quadros associados nos sindicatos.
- 2- As correntes de opinião têm o direito de participação e expressão nos termos dos presentes Estatutos, não podendo, todavia, pôr em causa o direito de participação e de expressão de cada uma das associações sindicais filiadas.

Artigo 5.º

A Confederação tem por objetivos:

- a) Defender os direitos e interesses socioprofissionais dos quadros;
- b) Alargar e desenvolver a unidade na ação das associações sindicais representativas de quadros na defesa dos seus interesses;
- c) Promover uma cada vez maior participação sindical dos quadros, nomeadamente pela sua sindicalização nos sindicatos que a constituem;
- d) Desenvolver, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos qua-

- dros, inseridas na ação reivindicativa dos demais trabalhadores;
- e) Promover a intervenção dos quadros no desenvolvimento e modernização da sociedade;
 - f) Desenvolver a cooperação com organizações de quadros de outros países e/ou de âmbito internacional, dentro dos princípios da não ingerência, da solidariedade, do progresso, da justiça social e da paz;
 - g) Defender as liberdades democráticas e os direitos inalienáveis dos trabalhadores e das suas organizações.

CAPITULO III

Noção de quadro e a filiação na confederação

Artigo 6.º

Consideram-se quadros as pessoas titulares de formação superior ou com desempenhos profissionais a ela equiparados que exerçam as suas atividades nos diferentes setores, nomeadamente nas áreas da produção, investigação, administração, cultura, saúde e social.

Artigo 7.º

Têm o direito de se filiar na Confederação as associações sindicais que representem quadros e que se identifiquem com os princípios e objetivos da Confederação.

Artigo 8.º

O pedido de filiação das associações sindicais é dirigido ao conselho geral e compreenderá:

- a) A declaração de adesão, de acordo com as disposições estatutárias da respetiva associação sindical;
- b) Os estatutos da associação sindical;
- c) A ata da eleição dos corpos gerentes em exercício;
- d) O último relatório de contas aprovado;
- e) A declaração do número de quadros nela filiados.

Artigo 9.º

- 1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência do conselho geral.
- 2- Da decisão do conselho geral caberá recurso, em última instância, para o congresso.

Artigo 10.º

São direitos das associações sindicais filiadas na Confederação:

- a) Participar nas atividades da Confederação, nomeadamente por intermédio do conselho geral;
- b) Beneficiar da atividade desenvolvida pela Confederação;
- c) Ser regularmente informadas da atividade desenvolvida pela Confederação;
- d) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos quadros que representam e pronunciar-se livremente em relação à atuação e decisões dos vários órgãos da Confederação, sem prejuízo de respeitar as decisões democraticamente tomadas.
- e) Eleger e demitir os órgãos dirigentes da Confederação, nos termos previstos nos presentes Estatutos.

Artigo 11.º

São deveres das associações sindicais filiadas:

- a) Participar nas atividades da Confederação e nos seus órgãos;
- b) Cumprir os estatutos bem como as deliberações dos órgãos da Confederação;
- c) Apoiar ativamente as ações da Confederação na prossecução dos seus objetivos;
- d) Prestar as informações que lhes forem solicitadas pela Confederação no exercício das suas competências;
- e) Pagar mensalmente a quotização fixada nos presentes estatutos.

Artigo 12.º

Perdem a qualidade de filiadas as associações sindicais que:

- a) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam por declaração escrita;
- b) Não pagarem a quota, sem motivo justificado, durante 6 meses e se, depois de avisadas por escrito, não efetuarem o pagamento no prazo de 1 mês a contar da data de receção do aviso;
- c) Haja sido punidas com pena de expulsão.

Artigo 13.º

- 1- As associações sindicais podem ser readmitidas nos termos e condições previstos para a admissão.
- 2- Excetuam-se do n.º anterior os casos de expulsão em que o pedido de readmissão terá de ser aprovado pelo congresso.

CAPITULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 14.º

As associações sindicais filiadas e os seus associados que participam nos órgãos da Confederação, podem incorrer em sanções disciplinares sempre que:

- a) Não cumpram os presentes estatutos;
- b) Não acatem as deliberações dos órgãos da Confederação, de acordo com os estatutos;
- c) Pratiquem atos lesivos dos direitos e interesses da Confederação.

Artigo 15.º

- 1- As sanções aplicáveis às associações sindicais filiadas por força do disposto no artigo anterior são as seguintes:
 - a) Repreensão por escrito;
 - b) Suspensão até 3 anos;
 - c) Expulsão.
- 2- Para graduação das penas previstas no n.º anterior atender-se-á ao fato ilícito, ao grau da culpa e ao circunstancialismo que rodeou a infração, sendo que a expulsão somente poderá ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.

Artigo 16.º

- 1- O poder disciplinar será exercido pela direção nacional, a qual nomeará um instrutor do processo disciplinar, que terá obrigatoriamente a forma escrita, mas as infrações cometidas por associados das associações sindicais filiadas, enquanto membros dos órgãos da Confederação, serão comunicadas às direções das associações sindicais competentes para exercer o respetivo poder disciplinar.
- 2- Das deliberações da direção nacional cabe recurso para o conselho geral, que decidirá em última instância.
- 3- Todas as sanções serão decididas por maioria simples, exceto a expulsão que deverá ser decidida por maioria de 2/3.
- 4- Nenhuma sanção será aplicada sem que seja dada à associação sindical toda a possibilidade de defesa em adequado processo disciplinar.
- 5- A interposição de recurso para o conselho geral suspende a pena aplicada até deliberação daquele.

CAPITULO V

Dos órgãos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

Os órgãos da Confederação são:

- a) Congresso;
- b) Conselho Geral;
- c) Direção Nacional;
- d) Comissão Fiscalizadora

Artigo 18.º

- 1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.
- 2- Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções na Confederação, percam total ou parcialmente a retribuição do seu trabalho, têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes.
- 3- Os dirigentes, os membros do conselho geral e os delegados ao Congresso terão direito ao reembolso das despesas que resultem direta e exclusivamente da sua atividade enquanto tais.
- 4- Os membros suplentes de qualquer órgão podem assistir às suas reuniões e nelas participar, embora sem direito a voto.

Artigo 19.º

O mandato dos membros eleitos para os órgãos da Confederação é de 3 anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 20.º

Cada órgão da Confederação reger-se-á por regulamento por si aprovado.

Artigo 21.º

Os regulamentos referidos no artigo 20.º reger-se-ão obrigatoriamente pelos seguintes princípios, que norteiam a vida interna da Confederação:

- a) Convocação de reuniões com conhecimento prévio e atempado do local, data e hora da sua realização e respetiva ordem de trabalhos;
- b) Fixação das reuniões ordinárias, sem prejuízo da possibilidade de realização de reuniões extraordinárias;
- c) Exigência de que esteja presente, pelo menos, a maioria dos membros para que os órgãos possam reunir e deliberar validamente;
- d) Deliberação por maioria simples, sem prejuízo das maiorias definidas nos presentes Estatutos;
- e) Obrigatoriedade de voto presencial;
- f) Elaboração de atas das reuniões e sua divulgação aos respetivos membros, conjuntamente com a documentação aprovada;
- g) Responsabilidade individual e coletiva dos membros de qualquer órgão por uma prática democrática de funcionamento.

SECÇÃO II

Do congresso

Artigo 22.º

O Congresso é o órgão deliberativo máximo da Confederação.

Artigo 23.º

- 1- O Congresso é composto pelos membros da direção nacional e pelos delegados indicados pelas associações sindicais filiadas, na proporção do número de quadros nelas sindicalizados, recenseados à data da convocação do congresso, de acordo com a seguinte fórmula:
Até 50 quadros - 1 delegado
Mais de 50 quadros e até 200 - 2 delegados
Mais de 200 quadros e até 500 - 4 delegados
Mais de 500 quadros - 5 delegados mais 1 por cada fração de 500 acrescida.
- 2- Os membros da direção nacional que compõem o congresso não podem exceder 1/3 da totalidade dos membros que o compõem.
- 3- Os membros da direção nacional que compõem o congresso serão eleitos entre si, em reunião convocada para o efeito, em respeito pelo critério do ponto anterior, sempre a composição da direção nacional exceda tal critério.

Artigo 24.º

Compete ao congresso:

- a) Apreciar a ação desenvolvida pela Confederação e aprovar o respetivo relatório de atividades;
- b) Aprovar o programa de ação da Confederação;
- c) Alterar os estatutos;
- d) Eleger e destituir os membros da direção nacional;
- e) Eleger e destituir os membros da comissão fiscalizadora;
- f) Aprovar o seu regulamento de funcionamento e o regulamento eleitoral;
- g) Deliberar sobre a filiação da Confederação em organizações internacionais;
- h) Deliberar sobre a dissolução da Confederação e a forma de liquidação do seu património.

Artigo 25.º

- 1- O congresso reúne, em sessão ordinária, de 3 em 3 anos.
- 2- O congresso reúne, em sessão extraordinária:
 - a) Por convocatória devidamente fundamentada da direção nacional;
 - b) A requerimento de, pelo menos, 2/3 das associações sindicais filiadas;
 - c) Por deliberação do conselho geral.
- 3- Em caso de urgência comprovada na realização do congresso, o prazo previsto no artigo 26.º dos presentes estatutos poderá ser reduzido.

Artigo 26.º

A convocação do congresso é da competência da direção nacional e deverá ser enviada às associações sindicais filiadas e publicada em, pelo menos, dois dos jornais nacionais mais lidos, com a antecedência mínima de 60 dias.

Artigo 27.º

Mesa do congresso é assegurada pela direção nacional.

SECÇÃO III

Do conselho geral

Artigo 28.º

- 1- O conselho geral é constituído por representantes indicados pelas associações sindicais filiadas, um por cada associação sindical, tendo cada uma direito a um número de votos proporcional à sua representatividade, de acordo com o número seguinte.
- 2- A regra de proporcionalidade, para efeitos de número de votos no conselho geral será:
 - Associação sindical com 50 quadros sindicalizados ou menos: 1 voto
 - Associação sindical com 51 a 250 quadros sindicalizados: 2 votos
 - Associação sindical com 251 a 500 quadros sindicalizados: 3 votos
 - Associação sindical com 501 a 1000 quadros sindicalizados: 4 votos
 - Associação sindical com 1001 a 5000 quadros sindicalizados: 6 votos
 - Associação sindical com 5001 a 10000 quadros sindicalizados: 8 votos
 - Associação sindical com mais de 10000 quadros sindicalizados: 8 votos mais um voto por cada 2500 quadros sindicalizados ou fração acima de 10000.
- 3- A composição global do conselho geral será divulgada em congresso, podendo cada associação sindical substituir a qualquer momento o seu representante. A substituição do representante deve ser oportunamente comunicada à mesa do conselho geral pela respetiva associação sindical.
- 4- A mesa e o presidente do conselho geral serão eleitos por este, na sua primeira reunião após cada congresso, e terão mandato de três anos, podendo haver lugar a reeleição intercalar se, entretanto, pelo menos 30% das associações sindicais filiadas o solicitar.

Artigo 29.º

Compete ao conselho geral:

- a) Pronunciar-se, entre congressos, sobre todas as questões que se coloquem à Confederação em matéria de fidelidade à declaração de princípios e à concretização do programa de ação;
- b) Acompanhar a aplicação prática das deliberações do congresso;
- c) Aprovar o seu regulamento de funcionamento;
- d) Deliberar em última instância sobre recursos que lhe sejam dirigidos nos termos dos presentes estatutos;
- e) Eleger a mesa que presidirá aos seus trabalhos, bem como o seu presidente;
- f) Deliberar sobre o pedido de filiação das associações sindicais;
- g) Aprovar o *Relatório, Contas, Orçamento e Plano* apresentados pela direção nacional, após parecer da comissão fiscalizadora;
- h) Ratificar o presidente da direção nacional eleito nos termos do artigo 35.º, alínea j).
- i) Deliberar, entre congressos, sobre casos omissos nos presentes estatutos.

Artigo 30.º

- 1- A convocação do conselho geral é feita pelo respetivo presidente, com a antecedência mínima de quinze dias.
- 2- Em caso de urgência devidamente justificada, a convocação do conselho geral poderá ser feita com a antecedência mínima de 48 horas, através do meio considerado mais eficaz.
- 3- No caso do conselho geral ser convocado nos termos da alíneas c) e d) do número 2 do artigo 31.º, a ordem de trabalhos deverá incluir as matérias propostas pelos requerentes e a convocatória deve ser feita no prazo máximo de quinze dias após a receção do requerimento.

Artigo 31.º

- 1- O conselho geral reúne anualmente, em sessão ordinária, para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 29.º.
- 2- O conselho geral reúne em sessão extraordinária:
 - a) Por deliberação do conselho geral;
 - b) Por deliberação da direção nacional;
 - c) A requerimento da comissão fiscalizadora;
 - d) A requerimento de, pelo menos, um terço das associações sindicais filiadas.

Artigo 32.º

- 1- As reuniões extraordinárias, requeridas nos termos previstos na alínea d) do número 2 do artigo anterior, só se realizarão com a presença dos requerentes.
- 2- Se a reunião não se efetuar por ausência dos requerentes, estes perdem o direito de requerer nova reunião do conselho geral antes de decorridos dois meses sobre a data da reunião não realizada.

SECÇÃO IV

Da direção nacional

Artigo 33.º

A direção nacional é constituída por 15 membros eleitos em congresso em votação direta e secreta.

Artigo 34.º

- 1- Podem apresentar listas de candidaturas para a direção nacional:

- a) A direção nacional cessante;
 - b) 30 % das associações sindicais filiadas;
 - c) 10 % dos delegados ao congresso, pertencendo a pelo menos 5 associações sindicais filiadas.
- 2- As listas de candidaturas serão constituídas por quadros sindicalizados nas associações sindicais filiadas, devendo a maioria ser delegados ao congresso.
- 3- As listas serão apresentadas por ordem alfabética, devendo fazer menção expressa do nome do candidato a presidente da direção nacional.
- 4- Nenhum candidato poderá integrar mais do que uma lista.
- 5- As listas de candidatura para a direção nacional deverão ter em conta a representação das associações sindicais filiadas nos planos nacional, sectorial, regional e profissional, nos termos do regulamento eleitoral.

Artigo 35.º

Compete à direção nacional:

- a) Pronunciar-se, entre as reuniões do congresso, sobre todas as questões que se coloquem à Confederação e definir as medidas necessárias à concretização do programa de ação;
- b) Orientar e coordenar as atividades da Confederação, de acordo com as deliberações do congresso;
- c) Representar a Confederação no âmbito das suas competências, nomeadamente pelo seu presidente ou qualquer outro membro para o efeito designado;
- d) Assegurar a gestão da Confederação designadamente nos domínios dos recursos humanos, técnicos, financeiros e materiais, tendo em vista a realização efetiva dos fins perseguidos pela Confederação;
- e) Elaborar, anualmente, as contas e o relatório justificativo, o plano de atividades e o orçamento;
- f) Deliberar a convocação do congresso.
- g) Analisar com regularidade a situação político-sindical e definir as medidas necessárias à defesa dos direitos e interesses dos quadros;
- h) Apresentar ao conselho geral o plano anual de atividades e o orçamento;
- i) Apresentar ao conselho geral o relatório de exercício e contas;
- j) Elaborar um projeto de regulamento do congresso que será por este aprovado; (sai a competência de deliberar sobre a filiação de associações sindicais)
- k) Exercer o direito de contratação coletiva;
- l) Deliberar sobre as sanções disciplinares a aplicar às associações sindicais filiadas;
- m) Eleger, de entre os seus membros, um secretariado executivo;
- n) Eleger um novo presidente da direção nacional em caso de indisponibilidade definitiva do presidente eleito em congresso, a ratificar pelo conselho geral;

- o) Deliberar sobre a criação e extinção de delegações definindo o seu âmbito, competências e autonomia;
- p) Deliberar sobre a criação, constituição e dissolução de comissões nacionais e sectoriais específicas;
- q) Aprovar o regulamento das delegações regionais e das comissões nacionais e sectoriais específicas;
- r) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- s) Declarar a greve;
- t) Contrair empréstimos, adquirir, alienar ou onerar bens imóveis.

Artigo 36.º

- 1- A direção nacional reúne, em sessão ordinária:
 - a) Trimestralmente;
 - b) Trienalmente, para exercer as atribuições previstas na alínea j) do artigo 35.º;
 - c) Até 31 de março de cada ano para aprovar as contas e o relatório do ano anterior, a submeter ao conselho geral;
 - d) Até 31 de dezembro de cada ano, para deliberar sobre o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte, a submeter ao conselho geral;
- 2- A direção nacional reúne, em sessão extraordinária:
 - a) Por decisão do seu presidente ou por deliberação de 1/3 dos seus membros;
 - b) A solicitação da comissão fiscalizadora;
 - c) Por deliberação do conselho geral.
- 3- Compete aos responsáveis pela convocação da direção nacional apresentar ao seu presidente uma proposta da ordem de trabalhos.

Artigo 37.º

- 1- A convocação da direção nacional é feita pelo seu presidente ou, nas suas faltas ou impedimentos, pelo secretariado executivo, com a antecedência mínima de 15 dias e por circular enviada a todos os seus membros.
- 2- Em caso de urgência, a convocação da direção nacional pode ser feita através do meio de comunicação que se considerar mais eficaz, com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 38.º

A direção nacional elegerá na sua primeira reunião um secretariado executivo constituído pelo presidente e por quatro membros da direção nacional.

Artigo 39.º

O secretariado executivo exercerá as competências que lhe forem delegadas pela direção nacional.

Artigo 40.º

O secretariado executivo reúne mensalmente e sempre que necessário.

SECÇÃO V

Da comissão fiscalizadora

Artigo 41.º

- 1- A comissão fiscalizadora é constituída por 3 membros efetivos e 2 suplentes, eleitos em congresso, por lista autónoma, processando-se a sua eleição nos mesmos termos e simultaneamente com a da direção nacional.
- 2- A comissão fiscalizadora, na sua primeira reunião após a eleição, deverá eleger um presidente de entre os seus membros, definindo as suas funções bem como as dos restantes membros, de modo a assegurar o pleno exercício das suas competências.

Artigo 42.º

- 1- Podem apresentar listas de candidaturas para a comissão fiscalizadora:
 - a) A comissão fiscalizadora cessante;
 - b) 3 associações sindicais filiadas;
 - c) 10 % dos delegados ao congresso, pertencendo a, pelo menos, 3 associação sindicais.
- 2- As listas de candidaturas serão constituídas por quadros sindicalizados nas associações sindicais filiadas, devendo a maioria ser delegados ao congresso.
- 3- Nenhum candidato poderá integrar mais do que uma lista.

Artigo 43.º

Compete à comissão fiscalizadora:

- a) Fiscalizar as contas da Confederação e emitir parecer sobre as mesmas e respetivo relatório, para efeito de aprovação pelo conselho geral;
- b) Emitir parecer sobre o *Plano de Atividades* e o *Orçamento*;
- c) Examinar regularmente a contabilidade da Confederação;
- d) Requerer a convocação extraordinária do conselho geral, no âmbito das suas competências;
- e) Requerer à direção nacional toda a documentação necessária ao exercício da sua atividade.

Artigo 44.º

A comissão fiscalizadora, na sua primeira reunião após a eleição, deverá:

- a) Eleger o seu presidente;
- b) Aprovar o regulamento do seu funcionamento.

Artigo 45.º

A comissão fiscalizadora reúne para cumprimento das suas competências estatutárias e sempre que qualquer dos seus membros o solicite.

SECÇÃO VI

Das delegações

Artigo 46.º

Poderão ser constituídas delegações da Confederação, abrangendo um ou mais distritos.

Artigo 47.º

A criação de delegações, a sua estrutura e os meios financeiros serão aprovados pelo conselho geral, por proposta da direção nacional da confederação.

CAPITULO VII

Dos meios financeiros e patrimoniais

Artigo 48.º

Os fundos da Confederação são constituídos por:

- a) Quotização das associações sindicais filiadas;
- b) Contribuições extraordinárias;
- c) Receitas provenientes de quaisquer iniciativas.

Artigo 49.º

- 1- O valor da quotização paga por cada uma das associações sindicais filiadas varia em função da sua natureza vertical ou horizontal.
- 2- Cada uma das associações sindicais verticais pagará, mensalmente, à Confederação uma quotização correspondente a 10 % do total das receitas provenientes do pagamento da quotização dos quadros nelas sindicalizados.
- 3- Cada uma das associações sindicais horizontais pagará, mensalmente, à Confederação uma quotização correspondente a 0,5 % do total das receitas dos seus associados.

CAPITULO VIII

Da extinção e da dissolução

Artigo 50.º

Apenas em Congresso expressamente convocado para o efeito podem ser determinadas a extinção e dissolução da Confederação, bem como o destino do seu património, cujos bens serão partilhados na proporção das entradas, de acordo com o previsto no artigo 24.º, alínea h) dos estatutos.

Registado em 25 de novembro de 2013, ao abrigo do artigo n.º 449.º do *Código do Trabalho*, sob o n.º 70, a fls 158, do livro n.º 2.

Sindicato dos Técnicos de Ambulância de Emergência - STAE - Alteração

Alteração aprovada em 12 de julho do ano de 2013, com última publicação no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª Série n.º 33, de 8 de setembro de 2007.](#)

Artigo 1.º

Denominação e natureza

- 1- É constituído e rege-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato dos Técnicos de Ambulância de Emergência, que abreviadamente se designa por STAE.
- 2- O STAE é uma associação sindical que integra os detentores do título de técnico de ambulância de emergência e os detentores do título de Técnicos Operadores de Telecomunicações de Emergência.

Registado em 20 de novembro de 2013, ao abrigo do artigo n.º 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 67, a fls 158, do livro n.º 2.

União dos Sindicatos de Lisboa - USL/CGTP-IN - Nulidade Parcial

Por sentença proferida em 4 de julho de 2013, transitada em julgado em 20 de setembro 2013, no âmbito do processo n.º 3826/12.9TTLSB, que o Ministério Público moveu contra a União dos Sindicatos de Lisboa – USL/CGTP-IN, que correu termos no 3.º Juízo, 2.ª secção do Tribunal do Trabalho de Lisboa, foi declarada a nulidade do artigo 19.º dos estatutos publicados no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2 de 15 de fevereiro de 2012](#), mantendo-se em vigor as disposições alteradas e existentes à data do pedido do registo.

Conselho Coordenador da União dos Sindicatos Independentes - USI

Eleição em 22 de outubro de 2013, para o mandato de quatro anos.

- Coordenador: Afonso Pires Diz (SNQTB)
- Vice-Coordenador: Fátima Ferreira (ASPL)
- Secretário: Manuel António Lopes (ASPAS)
- Tesoureiro: Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares (SIB)
- Vogal: António Branco Angelino (SNAQ)

- Vogal: Jorge Manuel Vieira de Oliveira (ASSIFECO)
- Vogal: Carlos Alberto Lopes Gil Chorão (SIFA)
- Vogal: António Henrique Jorge Castro de Sá (FENTCOP)
- Vogal: Maria João Noronha Antunes Serro (SICOMP)

Direção do Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT

Eleição em 12 de outubro de 2013, para mandato de quatro anos

Efetivos

- 1- Francisco António Pinto (Secretário-geral) - Cartão de cidadão n.º 07195128
- 2- António Fernando Vieira Pinheiro - Cartão de cidadão n.º 03041831
- 3- Custódio da Costa Matos – Bilhete de identidade n.º 3277505
- 4- Jorge da Silva Teixeira - Bilhete de identidade n.º 910287
- 5- Lúcia Maria Santos Tavares Concepcion - Cartão de cidadão n.º 06095149
- 6- Alírio Luís Pereira da Silva - Bilhete de identidade n.º 1454018
- 7- Maria Conceição Lourenço Dias Grancho - Cartão de cidadão n.º 7490340

Suplentes

- 1- Regina Maria Lourenço Dias Grancho - Cartão de cidadão n.º 10035660
- 2- António Ferreira Marques Branco - Bilhete de identidade n.º 5399112
- 3- Maria Fátima Ferreira Leite Santos - Bilhete de identidade n.º 5610617

Associações de empregadores:

I – Estatutos

APEC - Associação Portuguesa de Escolas de Condução - Alteração

Alteração aprovada em 12 de novembro de 2013, com última alteração dos estatutos publicada no [BTE, n.º 18, de 15 de maio de 2013.](#)

CAPÍTULO I

Da denominação, natureza jurídica, âmbito, sede e fim

Artigo 1.º

1 – (...).

2 – (...).

Artigo 2.º

(...)

Artigo 3.º

1 – (...)

2 – (...)

Artigo 4.º

A APEC tem por fim:

a) (...)

b) (...)

c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) (...)

- g) (...)
- h) (...)
- i) (...)
- j) Prossecução de ações, eventos e campanhas de prevenção e segurança rodoviária, de âmbito nacional e internacional, promovidas individualmente ou em parceria com entidades públicas e privadas, portuguesas ou estrangeiras;
- k) Cooperação com Entidades Públicas e Privadas, Nacionais e Internacionais, Instituições Governamentais, Organismos Supranacionais, Instituições Comunitárias, ONG's, em projetos internacionais de consultoria, formação, educação e prevenção rodoviária a realizar em qualquer país soberano;
- l) Participação com entidades congéneres nacionais e estrangeiras, com fins e objetivos similares e complementares em temáticas de segurança e prevenção rodoviária, em projetos de parceria, cooperação e até associação, com vista á defesa e promoção da formação e educação em segurança e prevenção rodoviária;

(....)

Registado em 21 de novembro de 2013, ao abrigo do artigo 449.º do *Código do Trabalho*, sob o n.º 61 , a fls 119 do livro n.º 2.

II – Direção

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos

Aquatécnica Sociedade de Construções Lda. (Hotel Estoril Éden) - Alteração

Alteração aprovada em 08 de novembro de 2013, com última publicação de no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30 de 15 de agosto de 2013.](#)

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

- 1- Os Trabalhadores têm o direito de exercer o voto, durante o horário de trabalho.
- 2-

Artigo 50.^a

Comissão eleitoral

- 1- A Comissão Eleitoral (CE) é composta por:
 - a) Três membros eleitos pelos trabalhadores em plenário.
 - b)
 - c) Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-
- 8-

Artigo 54.º

Candidaturas

- 1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT um mínimo de 20 % dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.
- 2-
- 3-
- 4-
- 5-
- 6-
- 7-

Registado em 18 de novembro de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do *Código do Trabalho*, sob o n.º 129, a fls 196 do livro n.º 1.

II - Eleições

Eugster & Frismag, Electrodomésticos, L.^{da}

Eleição em 28 de outubro de 2013, para mandato de dois anos

Silvia dos Santos Fonseca Pinela, Cartão de cidadão n.º 10427914, emitido em Lisboa, pelo arq. Lisboa

Rosa Adélia Moraes da Silva, Bilhete de identidade n.º 9280311, emitido em Lisboa, pelo arq. Lisboa

Luís Miguel Epifânio Faustino, Cartão de cidadão n.º 12147729, emitido em Lisboa, pelo arq. Lisboa

Cidália Maria Antunes dos Santos, Cartão de cidadão n.º 10365556, emitido em Lisboa, pelo arq. Lisboa

António Joaquim do Espírito Santo, Cartão de cidadão n.º 01276700, emitido em Lisboa, pelo arq. Lisboa

Registado em 18 de novembro de 2013, ao abrigo do artigo 438.º do *Código do Trabalho*, sob o n.º 130, a fls_196 do livro n.º 1.

Rádio e Televisão de Portugal, S.A. - Substituição

Na Comissão Nacional de Trabalhadores da Rádio e Televisão de Portugal, S.A, eleita em 2 de novembro de 2011, para o mandato de 4 anos, publicada no [*BTE*, n.º 45, de 2011/12/08](#) e com última alteração á sua composição publicada no [*BTE*, n.º 21, de 2012/06/08](#), foi efetuada a seguinte substituição:

- Fernando Jesus Pinto Nunes, será substituído por:
- José Manuel Rosendo Rodrigues.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Fundação Casa da Música

Nos termos da al. a) do n.º 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 n.º 3 do artigo 27.º da Lei supra referida e recebida na Direção Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 1 de novembro de 2013, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na FUNDAÇÃO CASA DA MÚSICA

“Os trabalhadores abaixo assinados, vêm pela presente e nos termos do artigo 27.º da Lei n.º102/2009 de 10 de setembro, que estabelece o Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

O ato eleitoral decorrerá entre as 10h e as 18h do dia 14 de fevereiro de 2014, no Edifício Casa da Música”

Seguem-se as assinaturas de 71 trabalhadores.

Câmara Municipal de Armamar

Eleição realizada em 31 de outubro de 2013, conforme convocatória publicada no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho 2013](#).

Efetivos:

Luís Manuel Lúcio, BI/CC - N.º 06620336

Rómulo Pimentel, BI/CC - N.º 7417952

Suplentes:

Aníbal Goncalves, BI/CC - N.º 2919574

Telmo Ramos, BI/CC - N.º 07215473

Registado em 18 de novembro de 2013, a abrigo do artigo 194.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, sob o n.º 81, a fls 83 do livro n.º 1.

Santa Casa da Misericórdia de Albufeira

Eleição em 1 de novembro de 2013, conforme convocatória publicada no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30 de agosto de 2013](#).

Ana Paula Galeano Rodrigues

Claudia Caetano

Janete Fernandes

Registado em 20 de novembro de 2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 80, a fls n.º 83, do livro n.º 1.

Tintas Dyrup, S.A.

Eleição realizada em 8 de novembro de 2013, conforme convocatória publicada no [*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2013](#).

Efetivos:

Mário Rui Costa Couto - BI/CC, n.º 9816627

Manuel Rodrigues Santos Formas - BI/CC, n.º 7843906

Carlos Manuel Gravito Tavares - BI/CC, n.º 09905532

Suplentes:

José Manuel Costa Borralho - BI/CC, n.º 6428621

Rui Manuel Tocha Falcão - BI/CC, n.º 8487777

Registado em 25 de novembro de 2013, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 82, a fls n.º 83, 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 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, I.P 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 em separata do *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

2- Integração de UFCD

3- Alteração de qualificações

- **Serralheiro/a Mecânico/a de Manutenção**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**)

Integração da UFCD 8512 - Instalação e manutenção de máquinas e equipamentos (50 H) nas UFCD pré-definidas

A UFCD 7538 - Manutenção Industrial altera o seu posicionamento, passando das UFCD pré-definidas para a Bolsa de UFCD

- **Eletromecânico de Manutenção Industrial**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**)

Integração da UFCD 8512 - Instalação e manutenção de máquinas e equipamentos (50 H) na Bolsa de UFCD

- **Operador/a de Pecuária**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**)

Integração das UFCD 8513 - Bovinicultura - inseminação artificial - iniciação (25 H), 8514 - Bovinicultura - inseminação artificial - desenvolvimento (25 H) e UFCD 8515 - Bovinicultura - prática de inseminação artificial (50 H) na Bolsa de UFCD

Exclusão das UFCD 6796 - Bovinicultura - inseminação artificial - iniciação e 6797 - Bovinicultura - inseminação artificial - desenvolvimento

- **Técnico/a de Agropecuária**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**)

Integração das UFCD 8513 - Bovinicultura - inseminação artificial - iniciação (25 H), 8514 - Bovinicultura - inseminação artificial - desenvolvimento (25 H) e UFCD 8515 - Bovinicultura – prática de inseminação artificial (50 H) na Bolsa de UFCD

Exclusão das UFCD 6796 - Bovinicultura - inseminação artificial - iniciação e 6797 - Bovinicultura - inseminação artificial – desenvolvimento

4- Exclusão de qualificações

Anexo 1:

8512	Instalação e manutenção de máquinas e equipamentos	Carga horária 50 horas
------	--	---------------------------

Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none">• Identificar os procedimentos associados à montagem, funcionamento e manutenção de diversos tipos de equipamento.• Executar a reparação e manutenção de máquinas e acessórios.
--------------------	--

Conteúdos

- Instalação e regulação/afinação de máquinas e acessórios
 - Identificação dos equipamentos e análise das exigências de funcionamento
 - Análise das especificações de montagem
 - Análise das instruções de funcionamento e manutenção
 - Ensaio de funcionamento
- Manutenção de máquinas
 - Manutenção industrial e conservação de equipamentos mecânicos, pneumáticos e hidráulicos
 - Diagnóstico de avarias mecânicas
 - Tipologias e causas das avarias mais comuns em órgãos mecânicos
 - Caracterização de avarias e anomalias de funcionamento
 - Identificação de utilização de instrumentos apropriados para a realização de manutenção
 - Técnicas gerais de reparação de peças e equipamentos
 - Execução de operações de manutenção

Anexo 2:

8513	Bovinicultura - inseminação artificial - iniciação	Carga horária 25 horas
------	--	---------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Definir inseminação artificial e descrever o seu enquadramento histórico nas estratégias de produção animal.2. Descrever os mecanismos fisiológicos básicos de produção de gametas e identificar as estruturas anatómicas associadas ao processo reprodutivo.3. Descrever os métodos de obtenção de sêmen, processamento, conservação e aplicação.4. Relacionar a inseminação artificial com o maneio reprodutivo.
--------------------	--

Conteúdos

1. Inseminação artificial
 - 1.1. Definição, história e organização em Portugal
 - 1.2. Instituições internacionais de produção, comércio e regulamentação da inseminação artificial em bovinos
 - 1.3. Vantagens e inconvenientes da inseminação artificial
2. Anatomia e fisiologia do aparelho genital feminino
 - 2.1. Desenvolvimento embrionário, principais estruturas anatómicas, suas localizações e funções
 - 2.2. Puberdade, ciclo éstrico e sua regulação hormonal
 - 2.3. Ovulação, fecundação, gestação, parto, involução uterina, pós-parto, e lactação
 - 2.4. Comportamento sexual, cio, manifestações, duração e deteção
3. Anatomia e fisiologia do aparelho reprodutor masculino
 - 3.1. Desenvolvimento embrionário, principais estruturas anatómicas, suas localizações e funções
 - 3.2. Puberdade, espermatogénese e sua regulação hormonal
 - 3.3. Fatores que influenciam a espermatogénese - Comportamento sexual
4. Produção de sêmen
 - 4.1. Seleção dos dadores, critérios zootécnicos, sanitários e comportamentais

- 4.2. Maneio alimentar, higiene dos animais e das instalações
- 4.3. Métodos de colheita de sémen, avaliação, processamento, acondicionamento e conservação
- 4.4. Recipientes para crioconservação, autonomia, aquisição, manutenção e transporte, avarias, utilização segura de azoto liquidam
- 5. Inseminação artificial
 - 5.1. Contenção e preparação das fêmeas
 - 5.2. Atitude do inseminador e organização de trabalho. Noções de segurança, higiene e desinfeção
 - 5.3. Oportunidade da inseminação, preparação da dose inseminante e aplicação
 - 5.4. Fatores determinantes do sucesso da inseminação
- 6. Ciclo produtivo dos bovinos
 - 6.1. Características dos ciclos produtivos dos bovinos de leite, bovinos de carne, sistemas intensivos e extensivos
 - 6.2. A inseminação artificial nos diferentes modelos produtivos

8514	Bovinicultura - inseminação artificial - desenvolvimento	Carga horária 25 horas
------	--	---------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Relacionar os mecanismos hormonais do ciclo éstrico com os métodos de sincronização deaios.2. Descrever os fatores que influenciam a eficiência reprodutiva e critérios para a sua avaliação.3. Identificar tecnologias reprodutivas associadas à inseminação artificial.4. Relacionar a inseminação artificial com o melhoramento animal.5. Identificar a legislação associada à produção de bovinos e à prática da inseminação artificial.
--------------------	---

Conteúdos

1. Sincronização deaios
 - 1.1. Controlo hormonal do ciclo éstrico
 - 1.2. Hormonas e fármacos utilizados na manipulação do ciclo éstrico, mecanismos de atuação
 - 1.3. Programas de sincronização deaios adaptados aos bovinos leiteiros e de carne
2. Eficiência reprodutiva dos bovinos
 - 2.1. Particularidades dos sistemas produtivos de leite e de carne, objetivos económicos e índices de produtividade
 - 2.2. Recolha de informação e tratamento de dados
 - 2.3. Programas informáticos de apoio à tomada de decisões
 - 2.4. Influência do manejo alimentar e das doenças na reprodução
 - 2.5. Zoonoses
3. Tecnologias reprodutivas em bovinos
 - 3.1. Procedimentos inerentes à utilização de semen sexado
 - 3.2. Transferência de embriões, produção de embriões *in vitro*, clonagem
4. Genética aplicada ao melhoramento animal
 - 4.1. Transmissão de genes entre gerações (mendeliana, aditiva, poligénica e outras)
 - 4.2. Conceitos de heritabilidade e repetibilidade
 - 4.3. Defeitos congénitos e hereditários

- 4.4. Livros genealógicos, classificação morfológica e classificação linear
 - 4.5. Programas de conservação genética, bancos de germoplasma
 - 4.6. Avaliação genética e programas de melhoramento animal
 - 4.7. Testagem de reprodutores, teste de descendência, métodos de seleção assistida por marcadores e seleção genómica
 - 4.8. *Crossbreeding*
 - 4.9. Catálogos de reprodutores e emparelhamentos
 - 5. Regulamentação
 - 5.1. Regulamentação geral da atividade pecuária
 - 5.2. Regulamentação específica da atividade de inseminação artificial, da identificação de bovinos e trânsito de sêmen
 - 5.3. Normas de bem-estar animal
-

8515	Bovinicultura - prática de inseminação artificial	Carga horária 50 horas
------	---	---------------------------

Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar vacas em cio e proceder à contenção e preparação das fêmeas a inseminar. 2. Identificar por palpação rectal as estruturas normais do trato reprodutivo da fêmea não gestante, implicadas no processo de inseminação artificial. 3. Proceder à preparação das doses inseminantes acondicionadas em diferentes formas e aplicá-las. 4. Aplicar a técnica de inseminação artificial com sémen sexado e na transferência de embriões. 5. Proceder à higienização do equipamento de inseminação artificial e à manutenção do contentor de sémen. 6. Organizar lista de emparelhamentos com base na avaliação das fêmeas e na interpretação da informação disponibilizada em catálogos de reprodutores. 7. Identificar em exemplos, a conformidade com os princípios de bem-estar animal, boas práticas de segurança, e saúde no trabalho.
--------------------	---

Conteúdos

1. Métodos de indução de cio
2. Uso de meios auxiliares de deteção de cio
3. Métodos de contenção dos bovinos e higiene das fêmeas a inseminar
4. Identificação em peças anatómicas das estruturas implicadas no processo de inseminação artificial
5. Identificação in vivo por palpação das estruturas implicadas no processo de inseminação artificial
6. Cateterismo do cérvix e marcação do local de deposição com azul-de-metileno ou cauterização
7. Especificidade da aplicação de sémen sexado
8. Especificidade da transferência de embriões
9. Tipos de acondicionamento de sémen congelado
10. Palhinhas de sémen, ampolas e *minitubs*
11. Preparação da dose inseminante - descongelação

12. Preparação de embriões para transferência
 13. Operações relativas à higiene e desinfeção do equipamento
 14. Contentores de Azoto líquido - manutenção e inventário do conteúdo
 15. Procedimentos de registo e comunicação relativos à inseminação artificial
 16. Operações relativas ao melhoramento animal
 17. Identificação dos animais a inseminar
 18. Classificação e avaliação de bovinos
 19. Catálogos de touros testados
 20. Normas de bem-estar animal
 21. Boas práticas de segurança, e saúde no trabalho
-