



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Revisão global	1136
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado	1164
- Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Alteração salarial e outras	1198
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras	1200
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras	1202
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Integração em níveis de qualificação	1203
- Contrato coletivo entre a AOPL - Associação de Operadores do Porto de Lisboa e o STP - Sindicato de Trabalhadores dos Portos de Lisboa e Setúbal (movimentação de cargas) - Integração em níveis de qualificação	1205

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato Nacional das Polícias Municipais - SNPM - Eleição 1206

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira - Eleição 1207

- Associação Nacional das Farmácias - ANF - Eleição 1207

- Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) - Eleição 1207

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- PRAXAIR - Portugal Gases, SA - Alteração 1207

II – Eleições:

- ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa - (ISCTE-IUL) - Eleição	1217
---	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Arraiolos - Convocatória	1218
--	------

II – Eleição de representantes:

- Câmara Municipal da Amadora - Eleição	1218
- EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA - Eleição	1218
- EDP Gás - SGPS, SA - Eleição	1218
- EDP - Gestão da Produção de Energia, SA - Eleição	1219
- EDP - Soluções Comerciais, SA - Eleição	1219
- TJA - Transportes J. Amaral, SA - Eleição	1219
- REFRIGE - Sociedade Industrial de Refrigerantes, SA - Eleição	1219

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	1220
1. Integração de novas qualificações	1221
2. Integração de UFCD	
...	
3. Alteração de qualificações	1226
4. Exclusão de qualificações	1267

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.msess.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE - Revisão global

Revisão global ao contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de abril de 2006, e alterações seguintes, cuja última publicação foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2015.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por contrato coletivo (CC) obriga, por um lado, as empresas que no território de Portugal continental e Regiões Autónomas exerçam a atividade de comércio de armazenagem

e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, filiadas nas associações ADIPA, ANAIEF e Casa do Azeite e, por outro, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados nas associações sindicais outorgantes.

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

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 449 empresas e 19 470 trabalhadores.

4- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito para publicação, a respetiva portaria de extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que desenvolvendo atividade económica no âmbito desta convenção não se encontrem filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- A presente CC entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos a 1 de abril de 2016.

2- A convenção coletiva vigora por um período de três anos, renovando-se por períodos sucessivos de um ano, sem prejuízo do disposto nesta cláusula e na cláusula seguinte.

3- A tabela de retribuições de base mínimas e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses e são revistas anualmente.

Cláusula 3.^a

Revisão e denúncia

1- A revisão da convenção ou a sua denúncia podem ser feitas após seis meses de vigência a partir de qualquer dos prazos previstos na cláusula anterior, através de comunicação escrita dirigida à outra parte.

2- A denúncia deve ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

3- A parte que recebe a proposta de revisão ou a denúncia, desde que respeitado o previsto no número 1 desta cláusula, fica obrigada a responder, por escrito e de modo fundamentado, aceitando, recusando ou contrapondo, em prazo não superior a 30 dias após a sua receção, devendo a negociação iniciar-se até 15 dias subsequentes à receção da resposta.

4- Em caso de denúncia, a presente CC mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

5- Sempre que se verifique uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem, por um período superior a 30 dias, o prazo de sobrevigência suspende-se, não podendo exceder o prazo de 18 meses.

6- Decorridos os prazos previstos nos números 4 e 5 da presente cláusula, a convenção coletiva mantém-se em vigor até 45 dias após a comunicação ao ministério responsável pela

área laboral e à outra parte, por qualquer das partes, sobre a verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) Que a conciliação e/ou a mediação se frustraram;

b) Que, tendo sido proposta a realização de arbitragem voluntária, não foi possível obter decisão arbitral.

7- Esgotado o prazo referido no número 6 e não tendo sido determinada a realização de arbitragem obrigatória, a convenção coletiva caduca, mantendo-se, até à entrada em vigor de uma outra convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral, os efeitos definidos por acordo das partes ou, na sua falta, os já produzidos pela mesma convenção nos contratos individuais de trabalho no que respeita a:

a) Retribuição do trabalhador;

b) Categoria do trabalhador e respetiva definição;

c) Duração do tempo de trabalho;

d) Regimes de proteção social;

e) Formação profissional.

8- Para além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficiará dos demais direitos e garantias decorrentes da aplicação do Código do Trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão, carreiras profissionais e período experimental

Cláusula 4.^a

Condições de admissão e contrato de trabalho

1- A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2- Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

3- O contrato individual de trabalho, bem como as suas alterações, será sempre reduzido a escrito e as condições contratuais dele resultantes não poderão ser inferiores às estabelecidas no presente contrato coletivo e na lei.

Cláusula 5.^a

Mobilidade funcional

1- O trabalhador deve exercer as tarefas correspondentes à categoria para que foi contratado.

2- As entidades patronais podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de desempenhar outras tarefas para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das tarefas normais se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo as tarefas exercidas acessoriamente corresponder a grupos ou carreiras profissionais abaixo daquela em que se encontra enquadrado.

4- Caso o trabalhador desempenhe predominantemente tarefas que correspondam a grupos ou carreiras profissionais acima daquelas em que está enquadrado, terá direito à remuneração correspondente ao desempenho da função.

Cláusula 6.^a

Período experimental

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

2- Em qualquer caso, será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho prestado.

3- Para os trabalhadores admitidos por tempo indeterminado, o período experimental segundo a grelha dos níveis de qualificação prevista no anexo III, tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou 90 dias caso haja ação de formação profissional;

b) 120 dias para os quadros médios, chefias intermédias e profissionais altamente qualificados;

c) 240 dias para os quadros superiores.

4- Para os trabalhadores admitidos por contrato a termo certo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite;

c) Nos contratos sem termo, a violação do pré-aviso implica a nulidade, prevalecendo a relação laboral.

4- Findo o período experimental, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir do início do período experimental.

CAPÍTULO III

Formação profissional

Cláusula 7.^a

Planos de formação

1- No âmbito do sistema de formação profissional, com vista a promover o incremento da produtividade da empresa tendo-se em conta o setor de atividade desta e o âmbito das funções a cargo do trabalhador, compete às empresas:

a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos respetivos trabalhadores, através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em ações a desenvolver na empresa seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador.

2- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar aos trabalhadores contratados a termo.

Cláusula 8.^a

Formação contínua

1- O empregador deve assegurar aos trabalhadores a formação profissional contínua, nos termos da lei e sempre ajustado às alterações desta, e assegurar o direito à sua informação e consulta pelos trabalhadores.

2- As horas de formação vencidas e vincendas poderão ser acumuladas, sendo a média apurada por referência a um período de três anos.

3- O trabalhador tem direito a um certificado de frequência ou aproveitamento de formação profissional contando o respetivo tempo de formação ministrada para os limites mínimos fixados na lei.

4- O crédito de horas para formação contínua previsto na lei pode ser utilizado pelos trabalhadores mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos, por motivo que lhe seja imputável.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 9.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente a presente convenção;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalhador;

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

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionar-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

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

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;

i) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos

contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 10.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) 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;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- j) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados pela Inspeção-Geral do Trabalho, mediante parecer prévio da comissão sindical, comissão intersindical ou, na falta destas, do sindicato representativo dos trabalhadores.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na presente convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na presente convenção;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na presente convenção ou por acordo escrito do trabalhador;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

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

2- A violação das garantias estabelecidas nesta cláusula constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador, com direito às indemnizações previstas nesta convenção.

3- Constituem violação das leis do trabalho e como tal serão punidas as infrações ao disposto nesta cláusula.

Cláusula 12.^a

Mobilidade geográfica

1- Quando o interesse da empresa o exija, a entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que dessa transferência não resulte prejuízo sério para o trabalhador.

2- As entidades patronais podem, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- No caso de o trabalhador ser transferido nos termos dos números 1 e 2, a empresa custeará as despesas impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência, se esta se justificar.

4- No caso previsto no número anterior, se houver prejuízo sério para o trabalhador este, pode rescindir o contrato, tendo nesse caso direito a uma indemnização correspondente a 30 dias de retribuição por cada ano completo de antiguidade.

CAPÍTULO V

Contratos a termo

Cláusula 13.^a

Admissibilidade do contrato

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades temporárias da empresa as seguintes:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em rela-

ção ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Atividades sazonais ou outras atividades cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo o abastecimento de matérias-primas;

f) Acréscimo excecional de atividade de empresa;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3- Além das situações previstas no número 2, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de laboração de uma empresa ou estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração prevista em legislação especial de política de emprego.

4- O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente.

Cláusula 14.^a

Justificação do termo

1- A prova dos factos que justificam a celebração de contrato a termo cabe às entidades patronais.

2- Considera-se sem termo o contrato de trabalho que viole o estipulado na cláusula anterior.

Cláusula 15.^a

Formalidades

1- Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contratantes;

b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação;

g) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

2- Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do número anterior.

Cláusula 16.^a

Contratos sucessivos

1- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2- O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimos excecionais da atividade da empresa, após a cessação do contrato;

c) Atividades sazonais;

d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime da contratação de primeiro emprego.

3- Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no número 1 da presente cláusula, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para a empresa em cumprimento dos sucessivos contratos.

Cláusula 17.^a

Informações

As entidades patronais devem afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que se encontrem disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Cláusula 18.^a

Preferência na admissão

1- Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas aquelas para que foi contratado.

2- A violação do disposto no número anterior obriga a empresa a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição.

3- Cabe ao trabalhador alegar a violação da preferência prevista no número 1 e ao empregador a prova do cumprimento do disposto nesse preceito.

Cláusula 19.^a

Contratos a termo certo

1- O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior da presente cláusula a duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder dois anos, caso se trate de um contrato previsto na alínea a) do número 3 da cláusula 13.^a

3- O contrato celebrado ao abrigo do regime de primeiro emprego não pode ter uma duração superior a 18 meses.

Cláusula 20.^a

Contrato a termo incerto

É admitida a celebração de contrato a termo incerto nas condições previstos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *e)* e *f)* do número 2 da cláusula 13.^a

Cláusula 21.^a

Duração

1- O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a sua celebração.

2- Terminados os motivos que deram origem à celebração do contrato a termo incerto e o trabalhador se mantiver ao serviço da empresa, decorridos oito dias após aquela data, considera-se que o trabalhador está contratado sem termo.

3- Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação do trabalho.

Cláusula 22.^a

Termo resolutivo

Os contratos a termo que não respeitem o consignado no presente capítulo tornam-se nulos, dando direito ao trabalhador à admissão como efetivo.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

Cláusula 23.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador deve desempenhar as suas funções no local de trabalho para onde foi contratado.

2- Excetua-se do número anterior as situações previstas na cláusula 12.^a, que passará a ser o novo local de trabalho do trabalhador.

Cláusula 24.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos pela presente convenção é de 40 horas.

2- Excetua-se do número anterior os horários de trabalho de menor duração em vigor nas empresas.

3- O período máximo de trabalho diário é de 8 horas.

4- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos desta convenção.

5- As empresas podem organizar o horário de trabalho semanal de segunda-feira a sexta-feira ou de segunda-feira a sábado.

6- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de

horário de trabalho de segunda-feira a sábado conferem direito a um suplemento de retribuição mensal de 20 % sobre a retribuição normal - com o limite máximo de 200,00 €, sem prejuízo de valores superiores já praticados à entrada em vigor da presente convenção - e, bem assim, a descanso complementar de um dia por semana.

7- Aos trabalhadores que prestem serviço ao sábado, e aos quais se não aplique o regime do número anterior, é aplicável o disposto na cláusula 51.^a desta convenção.

Cláusula 25.^a

Alteração do horário de trabalho

1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, ser afixados na empresa com a antecedência de sete dias e comunicadas à entidade inspetiva pela área laboral.

3- O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de microempresa.

4- Excetua-se do disposto no número 2, a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o empregador recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registado em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

5- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito ao reembolso das despesas efetuadas pelo trabalhador.

Cláusula 26.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário fixado no horário de trabalho devidamente elaborado e afixado nos locais habituais pode ser aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas.

2- O acréscimo de trabalho previsto no número anterior vigorará por períodos de 10 semanas, não contando como trabalho suplementar.

3- O acerto das horas realizadas no regime previsto nos números anteriores processar-se-á nas 10 semanas seguintes à sua execução.

Cláusula 27.^a

Banco de horas

1- Sem prejuízo dos acordos em vigor nas empresas, o empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir cinquenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite cem horas por ano.

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

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

5- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com dois dias de antecedência.

6- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, nesse caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

7- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente.

8- No caso de no final do 1.º trimestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

9- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente ou por cessação do contrato de trabalho serão pagas pelo valor da retribuição horária, acrescida de 50 %.

10- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

11- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho, a adaptabilidade e o trabalho suplementar não integram o conceito de banco de horas.

12- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

13- O trabalho prestado neste âmbito em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas ou paga pelo valor da retribuição horária.

Cláusula 28.^a

Intervalo de descanso

O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 29.^a

Descanso diário

1- É garantido ao trabalhador um período mínimo de des-

canso de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção ou com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade, devidos a acidente ou a risco de acidente iminente.

Cláusula 30.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por mútuo acordo.

3- As situações de trabalhadores a tempo parcial e de trabalhadores a tempo completo são comparáveis quando, no mesmo estabelecimento, prestem idêntico tipo de trabalho, devendo ser levada em conta a qualificação técnica ou profissional.

4- Do contrato de trabalho a tempo parcial deve constar a indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

5- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

6- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho semanal.

7- O trabalhador a tempo parcial pode passar a tempo completo, mediante acordo escrito com a entidade patronal.

Cláusula 31.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, que pode ser contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Serão organizados turnos com pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com o interesse e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos nesta convenção.

5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6- O empregador que organize um regime de trabalho por turnos deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

7- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição de 44,00 €.

Cláusula 32.^a

Trabalho noturno

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

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores em regime de turnos ou com isenção de horário de trabalho.

3- Para os trabalhadores admitidos após a data de publicação do presente CC, será considerado noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

- a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal ou feriado;
- d) 175 horas para as microempresas.

4- O empregador deve possuir um registo de trabalho onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar.

5- O registo das horas de trabalho suplementar deve ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

6- Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar e ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

7- O empregador deve possuir e manter durante cinco anos a relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas e indicação dos dias em que gozaram o respetivo descanso compensatório.

8- Nos meses de janeiro e julho de cada ano o empregador deve enviar à entidade inspetiva responsável pela área laboral relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho

suplementar durante o semestre anterior, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador sindicalizado, pelo respetivo sindicato.

9- O trabalhador, dentro dos limites previstos no número 3 desta cláusula, é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

10- Quando o trabalhador prestar horas suplementares, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido pelo menos onze horas.

Cláusula 34.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado, o trabalhador tem direito a gozar, num dos três dias úteis seguintes, um número de horas igual ao tempo de trabalho prestado.

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1- É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo.

2- Será dia de descanso semanal complementar o sábado ou outro dia acordado entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 36.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1, 8 e 25 de dezembro.

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

3- São ainda considerados feriados obrigatórios a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se encontre localizado o estabelecimento.

Cláusula 37.^a

Férias

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

2- Para efeitos de determinação do mês completo devem

contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para o empregador.

6- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar entre 1 de maio e 31 de outubro um período de férias, que não pode ser superior a 18 dias úteis, cabendo ao trabalhador marcar os restantes dias.

7- Até 15 de abril de cada ano, as empresas afixarão nas respetivas secções, para conhecimento do pessoal interessado, os mapas definitivos de férias, os quais deverão permanecer afixados até 31 de outubro.

8- No caso de a entidade patronal obstar, com culpa, ao gozo das férias nos termos previstos nesta cláusula, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período total ou parcial das férias em falta.

Cláusula 38.^a

Faltas

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

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

Cláusula 39.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos;

c) Por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nome-

adamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

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

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 por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 40.^a

Comunicação, justificação e prova de faltas

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3- As entidades patronais podem, nos 15 dias seguintes, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta.

4- A entidade empregadora, nas situações de doença, pode sempre requerer à segurança social, uma ação de fiscalização àquela situação de doença.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte e do anexo IV.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

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

c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos das faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso das faltas dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar

meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 42.^a

Conceito de retribuição

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 43.^a

Retribuição mista

1- As retribuições certas mínimas auferidas pelos trabalhadores serão as constantes no anexo V e serão pagas mensalmente.

2- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste CC.

3- A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste CC, nomeadamente para efeitos de subsídio de Natal, férias e outros, e determina-se pela adição da parte fixa à média da retribuição variável auferida nos últimos 12 meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver duração inferior.

Cláusula 44.^a

Subsídio de Natal

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição global mensal.

2- No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro e ainda a proporcionalidade do tempo de serviço do mês de admissão, quando incompleto.

3- Os trabalhadores no ano da incorporação no serviço militar ou do seu regresso, ou noutros casos de impedimento prolongado, terão direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço nesse ano, com o mínimo de 25 % do seu montante. Porém, nos casos em que o trabalhador recebe ou tenha direito a receber algum complemento de subsídio por parte da segurança social ou entidade seguradora, a entidade patronal completará o subsídio até ao montante estabelecido neste CC.

4- Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

Cláusula 45.^a

Retribuição do período de férias

1- Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao pagamento correspondente ao período de férias vencido e respetivo subsídio, salvo se já o tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses e serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

Cláusula 46.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode o trabalhador ser isento no horário de trabalho.

2- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho, será concedida retribuição especial correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, sem prejuízo de retribuições superiores que estejam a ser praticadas.

3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e fecho do estabelecimento, não podendo porém ser compelido a exceder os limites de horário semanal fixado no contrato.

4- A isenção de horário não prejudica o direito ao dia de descanso semanal obrigatório, complementar e em dia feriado.

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalhador que exerça funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços inerentes a diferentes categorias, ser-lhe-á atribuída a retribuição mínima na empresa para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder o total de 60 dias, seguidos ou não, por ano, findo o qual será promovido automaticamente à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado imediato conhecimento, por escrito, ao trabalhador e ao sindicato respetivo.

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

5- Considera-se ocasional um trabalho que não ocorra por um período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder duzentas horas.

Cláusula 48.^a

Remuneração por substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber

esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos, o trabalhador substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 49.^a

Trabalho noturno

O trabalho noturno será retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 50.^a

Trabalho suplementar

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

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta;
- b) 60 % pela segunda hora e subsequentes.

Cláusula 51.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago a 100 %, sem prejuízo da remuneração mensal, isto é, acrescendo sempre a esta e no valor mínimo equivalente a meio dia de trabalho.

2- O trabalho prestado nas condições previstas no número anterior dá ainda ao trabalhador direito a descansar num dos três dias seguintes com a correspondência ao mesmo tempo de trabalho prestado, sem perda de remuneração.

3- Para efeitos do número 1, aplica-se a fórmula prevista na cláusula 56.^a

Cláusula 52.^a

Idades

1- Às retribuições mínimas deste CC será acrescida uma diuturnidade de 9,37 € por cada dois anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- No caso de promoção, o trabalhador não poderá auferir remuneração inferior à que resulte da soma da sua remuneração anterior com as diuturnidades que vinha recebendo.

3- Quando o trabalhador auferir remuneração superior à mínima da respetiva categoria, apenas terá direito ao pagamento, a título de diuturnidades, de importância correspondente à diferença entre a sua remuneração e a soma da retribuição mínima da sua categoria com as diuturnidades a que tenha direito.

4- Para efeitos desta cláusula considera-se «acesso obrigatório» as promoções obrigatórias previstas no artigo 4.º do anexo II e o sistema de promoções salariais obrigatórias previstos na convenção que deu origem a esta cláusula, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2011.

Cláusula 53.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária mínima de 49,64 € para despesas de alimentação e alojamento, tendo os trabalhadores direito de opção pelo pagamento destas despesas contra a apresentação de documento comprovativo, com a devida justificação.

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

Alojamento	30,36 €;
Almoço ou Jantar	10,45 €;
Pequeno-almoço	2,10 €.

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

3- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,25 sobre o litro da gasolina sem chumbo 95, por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

4- O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra acidentes de trabalho por todo o tempo de deslocação, entendendo-se por tempo de deslocação o que medeia entre a data da saída e a do regresso do trabalhador.

5- Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo, isto é, fora da empresa ou sua delegação, serão pagas as deslocações que não sejam efetuadas em viatura da entidade patronal e bem assim as refeições que as deslocações em serviço impliquem.

6- Todas as empresas que não possuam refeitórios e tenham mais de 150 trabalhadores terão de pôr à sua disposição um local condigno, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes, água canalizada, meios para aquecimento de refeições e lava-louça, onde os trabalhadores possam tomar ou aquecer as suas refeições.

Cláusula 54.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam habitual e predominantemente funções de pagamento ou recebimento de valores, têm direito a um abono mensal para falhas de 20,00 €.

Cláusula 55.^a

Subsídio de frio

Os trabalhadores que prestem serviço predominantemente em câmaras frigoríficas têm direito a um subsídio mensal no valor de 33,90 €.

Cláusula 56.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

1- Para o cálculo da retribuição do trabalho suplementar e demais efeitos previstos neste CC utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{Retribuição mensal}}{52 \times \text{horas trabalho semanal}}$$

sendo RH a retribuição horária.

Cláusula 57.^a

Forma e lugar do cumprimento

1- As entidades patronais podem efetuar o pagamento da retribuição ao trabalhador em dinheiro, cheque bancário, transferência bancária ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

2- O montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior.

3- O tempo que o trabalhador comprovadamente gastar para receber a retribuição será considerado como tempo de trabalho.

4- No ato do pagamento da retribuição, a empresa entregará ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição de segurança social, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 58.^a

Licenças sem retribuição

1- As entidades patronais podem conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- Considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

3- A concessão da licença determina a suspensão do contrato, mantendo-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

4- O tempo da suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

5- Cessando a licença, o trabalhador tem que comunicar à entidade patronal a sua disponibilidade para num prazo de 15 dias retomar o posto de trabalho que detinha aquando da concessão da licença.

Cláusula 59.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador estiver temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade, subsídios contratuais e outras regalias que não pressuponham efetiva prestação de serviço e que, por este contrato ou iniciativa da entidade patronal, lhe estavam atribuídas.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro

do prazo de 30 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, não podendo a entidade patronal opor-se a que ele o retome.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 61.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

a) Caducidade:

i) Verificando-se o seu termo;

ii) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

iii) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

b) Revogação - Por acordo escrito e assinado entre as partes, em documento de onde constem a data da produção de efeitos e a compensação pecuniária para liquidação de todos os créditos;

c) Resolução - Por evocação de justa causa por qualquer das partes, nos termos das cláusulas 62.^a e 63.^a;

d) Denúncia - Por parte do trabalhador durante o prazo do aviso prévio previsto para o despedimento coletivo, caso em que o trabalhador não tem que indemnizar, no todo ou em parte, a empresa.

Cláusula 62.^a

Justa causa de despedimento pela entidade patronal

1- O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão 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) Incumprimento dos regulamentos internos da empresa, os quais respeitarão os princípios reconhecidos pela presente convenção e pela lei e só se considerarão em vigor após receção pela entidade inspetiva responsável pela área laboral;

i) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;

j) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

l) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

m) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;

n) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 63.^a

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- Constituem justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador, nomeadamente, os seguintes comportamentos do empregador:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo;

g) Alteração substancial e duradoura das suas condições de trabalho.

3- Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador a necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço.

Cláusula 64.^a

Indemnização devida ao trabalhador

A título de indemnização, por qualquer causa de cessação do contrato de trabalho nos termos do número 2 da cláusula anterior, por facto não imputável ao trabalhador, é devido ao trabalhador a quantia mínima de 30 dias por cada ano de antiguidade, contando para esse efeito, a fração do último ano como um ano completo, sendo sempre devido ao trabalhador um mínimo de três meses de retribuição.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 65.^a

Poder disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontre ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 66.^a

Sanções disciplinares

1- No exercício do poder disciplinar a que se reporta a cláusula anterior, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

d) Perda de dias de férias;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

Cláusula 67.^a

Limites às sanções disciplinares

1- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

2- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 68.^a

Processo disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, exceto se a sanção aplicável for a repreensão verbal ou registada. Nestes casos é, porém, obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

2- O processo disciplinar iniciar-se-á, sob pena de caducar, no prazo de 45 dias a contar do conhecimento da infração pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar.

3- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

Cláusula 69.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador, por si ou pelo sindicato que o represente:

a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordem a que não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de delegado sindical, comissão de trabalhadores ou outras inerentes a este contrato ou previstas na lei;

c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula ou até dois anos após o termo do exercício ou da data de apresentação da candidatura às funções referidas na alínea c) do número 1 desta cláusula.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Igualdade e não inação

Cláusula 70.^a

Proibição de discriminação

1- As entidades patronais não podem praticar qualquer discriminação direta ou indireta, baseada, nomeadamente, na idade, sexo, orientações sexuais, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado num dos fatores indicados no número anterior sempre que, em virtude da natureza das atividades profissionais em causa ou do contexto da sua execução, esse fator constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3- Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos fatores indicados no número anterior.

Cláusula 71.^a

Igualdade e não discriminação em função do sexo

Toda a exclusão ou restrição de acesso de um candidato a emprego ou trabalhador em razão do respetivo sexo a qualquer tipo de atividade profissional ou à formação exigida para ter acesso a essa atividade constitui uma discriminação em função do sexo.

SECÇÃO II

Parentalidade

Cláusula 72.^a

Proteção na parentalidade

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

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 73.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai;

e) Licença parental complementar.

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

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

Cláusula 74.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 75.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença,

seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com antecedência possível que, no caso previsto do número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 76.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 77.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devendo apresentar a devida justificação ao empregador, para deslocação aos serviços de segurança social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

Cláusula 78.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

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

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

5- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

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

Cláusula 79.^a

Falta para assistência a filho

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho para pres-

tar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica.

5- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

Cláusula 80.^a

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 81.^a

Redução do horário de trabalho

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de dez horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça atividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

4- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

5- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos

portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 82.^a

Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, serão atribuídas à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante fica dispensada da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 83.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos.

Cláusula 84.^a

Adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito a 100 dias consecutivos de licença não remunerada para acompanhamento do menor de cuja adoção se trate, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adoção.

2- Sendo dois os candidatos a adotantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 85.^a

Trabalhador-estudante

1- A entidade patronal obriga-se a dispensar até seis horas semanais para frequência das aulas sem perda de quaisquer direitos ou retribuição os trabalhadores-estudantes matriculados no ensino oficial ou oficializado.

2- A entidade patronal poderá retirar a regalia consignada no número anterior desde que, por informação da entidade competente, se não comprove o aproveitamento do trabalhador-estudante ou quando a continuada ausência às aulas determine a sua reprovação.

3- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se justificadamente ao trabalho, sem perda de quaisquer regalias ou remuneração, para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo.

4- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar prova avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

5- O trabalhador-estudante deve comprovar perante a entidade patronal a sua condição de estudante apresentando igualmente o respetivo horário escolar.

6- O trabalhador-estudante deve apresentar à entidade patronal comprovativo das faltas dadas previstas no número 3.

SECÇÃO IV

Trabalhador estrangeiro

Cláusula 86.^a

Trabalhador estrangeiro

O trabalhador estrangeiro que esteja autorizado a exercer uma atividade profissional subordinada em território português goza dos mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador com nacionalidade portuguesa.

CAPÍTULO XII

Exercício da atividade sindical na empresa

Cláusula 87.^a

Atividade sindical na empresa

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver a atividade sindical dentro da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Aos dirigentes sindicais da empresa e aos representantes dos sindicatos devidamente credenciados, é facultado o acesso às empresas, nos termos da lei.

3- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical de trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 88.^a

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores da empresa podem reunir-se em assembleia nos locais de trabalho durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, sendo para isso convocados pelas comissões sindicais de empresa ou pelos delegados sindicais através de comunicação ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, e desde que assegure o funcionamento dos serviços urgentes se os houver.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se em assembleia no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões sindicais de empresa ou delegados sindicais ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração.

3- Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa ou na sua proximidade.

Cláusula 89.^a

Direito a instalações

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local adequado para a realização de reuniões, nas empresas com menos de 150 trabalhadores;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, nas empresas com mais de 150 trabalhadores, local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 90.^a

Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais por associação sindical que beneficiam de crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um membro;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois membros;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três membros;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - seis membros;

e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - oito membros.

Cláusula 91.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar às entidades patronais 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 a sua comissão sindical ou comissão intersindical de empresa.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

3- Os delegados sindicais têm o direito a afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

5- Cada delegado sindical dispõe de um crédito de cinco horas mensais para o exercício das suas funções sindicais.

6- O crédito de horas atribuído no número anterior é remunerado e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

7- Sempre que os delegados sindicais pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverá o organismo sindical avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia, salvo casos de urgência, em que tal comunicação será feita, nas quarenta e oito horas seguintes.

Cláusula 92.^a

Número de dirigentes sindicais

O número máximo de dirigentes sindicais por associação sindical que beneficiam de crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um membro;
- b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois membros;
- c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três membros;
- d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - quatro membros;
- e) Estabelecimento com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - seis membros;
- f) Estabelecimento com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - sete membros.

Cláusula 93.^a

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1- Todos os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais dos organismos sindicais, têm direito a um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções sindicais, sem perda de remuneração e contam para todos os efeitos como tempo de serviço.

2- Para além do crédito atribuído, as faltas dadas pelos trabalhadores referidos no número anterior para desempenho das suas funções sindicais consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, embora sem direito à remuneração.

3- A associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e os números de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas.

4- As faltas dadas por membros dos corpos sociais dos sindicatos, mesmo que ultrapassem 30 dias seguidos não implicam a suspensão do contrato de trabalho.

5- As direções dos sindicatos comunicarão às entidades patronais a identificação dos seus dirigentes sindicais, por meio de carta registada, bem como a identificação dos dirigentes com direito a crédito de horas, de que será afixada cópia nos locais reservados à informação sindical.

Cláusula 94.^a

Quotizações sindicais

As entidades patronais obrigam-se a deduzir no salário dos trabalhadores e a enviar ao sindicato respetivo, até ao dia 15 do mês seguinte aquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

CAPÍTULO XIII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 95.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à prestação de trabalho em

condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade patronal.

2- As entidades patronais são obrigadas a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 96.^a

Comissões de segurança e saúde no trabalho

1- A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da segurança e saúde no trabalho compete à vigilância dos próprios trabalhadores e, particularmente, a comissões constituídas e para esse efeito criadas.

2- Ao abrigo desta convenção, são criadas nas empresas comissões de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

3- As competências e modo de funcionamento das comissões de segurança e saúde no trabalho serão definidas em regulamento próprio a aprovar pela comissão

Cláusula 97.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, sendo o princípio da representação pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 98.^a

Formação dos representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho têm direito formação adequada fornecida pela empresa.

2- A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é sempre suportada pela empresa.

3- As faltas dadas para a frequência dos cursos de segu-

rança, higiene e saúde no trabalho são justificadas e não dão direito a desconto nos dias de férias nem perda de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, incluindo a remuneração.

Cláusula 99.^a

Crédito de horas dos representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores têm direito a um crédito de cinco horas mensais para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O crédito de horas referido no número 1 desta cláusula não dá direito a perda de retribuição nem perda de demais direitos e regalias do trabalhador.

CAPÍTULO XIV

Segurança social

Cláusula 100.^a

Subsídio complementar de doença

1- Em caso de doença, as entidades patronais pagarão aos trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela respetiva instituição de previdência.

2- O subsídio previsto no número anterior é devido a partir do quinto dia a contar da data da baixa, não podendo ultrapassar 90 dias.

Cláusula 101.^a

Subsídio complementar de acidente de trabalho

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

2- Se a incapacidade for parcial, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador recebia antes do acidente ou doença profissional e a que passa a auferir durante o período da incapacidade, até ao limite máximo de 90 dias.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 102.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste CC.

Cláusula 103.^a

Constituição, funcionamento e deliberação

1- Constituição:

a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes; que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;

b) Por cada representante efetivo, será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra parte, nos 30 dias subsequentes à publicação deste CC, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A indicação dos membros que constituem a comissão paritária, terá de ser objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

e) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CC, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Normas de funcionamento:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;

c) A entidade secretariante deverá elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- Atribuições:

Interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CC.

4- Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas e seus trabalhadores abrangidos por esta CC;

d) As deliberações devem ser remetidas pela entidade secretariante ao ministério responsável pela área laboral, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante desta convenção.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 104.^a

Efeitos deste contrato coletivo

1- O presente contrato coletivo pode ser articulado por convenção coletiva celebrada por todas as entidades signatárias, relativamente à regulação das seguintes matérias:

- a) Mobilidade geográfica e funcional;
- b) Organização do tempo de trabalho;
- c) Retribuição.

2- Aplica-se à articulação referida no número anterior, as regras referentes ao depósito e publicação da convenção coletiva.

Cláusula 105.^a

Reclassificação das profissões e carreiras profissionais

1- Com a entrada em vigor da presente convenção, os trabalhadores continuarão a desempenhar as funções atribuídas mas serão objeto de uma reclassificação horizontal para o grau de entrada da carreira profissional, nos termos do anexo II, salvo a disposição prevista no número seguinte.

2- As profissões ou categorias profissionais, com carreira profissional anterior à publicação da presente convenção, são reclassificadas horizontalmente, mantendo-se no mesmo grau atribuído.

3- No caso de dúvida sobre a atribuição do grau ou do nível remuneratório a interpretação do disposto na presente convenção será da competência da comissão paritária que reunirá para o efeito, desde que requerida por qualquer das partes.

Cláusula 106.^a

Regime transitório

As categorias profissionais que agora se eliminam podem manter-se temporariamente enquanto houver profissionais com tal classificação, mantendo o direito à retribuição respeitante ao grupo salarial em que se encontram inseridos, até à extinção do posto de trabalho.

Cláusula 107.^a

Revogação e tratamento mais favorável

1- A presente revisão revoga as convenções coletivas de trabalho publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, respetivamente, 1.ª série, n.º 16, de 29 de abril de 2006, n.º 19, de 22 de maio de 2011, n.º 28, de 29 de julho de 2013 e n.º 21, de 8 de junho de 2015, com a entrada em vigor do presente contrato coletivo e são substituídas pelas agora acordadas, entendendo-se o regime neste constante como globalmente mais favorável.

2- Todas as dúvidas ou lacunas que se suscitarem na aplicação desta convenção deverão ser resolvidas pela comissão paritária constante deste CC, sem prejuízo do recurso aos tribunais nos termos da lei.

3- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições desta convenção ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

4- Os trabalhadores, aos quais seja atribuída nova categoria profissional, por força da alteração da designação das categorias profissionais, não perdem direito às diuturnidades já adquiridas nem ao tempo adquirido para aquisição de nova diuturnidade.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista - Trabalhador/a que acondiciona os produtos em armazém e os prepara para distribuição. Executa, ainda, tarefas indiferenciadas, acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas e descargas, entrega e cobrança de mercadorias e registo de atividade.

Assistente administrativo/a - Trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente administrativo coordenador - Trabalhador/a que organiza e coordena o trabalho de um grupo de profissionais administrativos que constituem uma secção da empresa, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Assistente operacional - É o trabalhador/a que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviços de eletricista, mecânico e serralheiro, quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar de armazém - É o trabalhador/a que efetua serviços de apoio ao operador de loja, designadamente no que respeita a movimentação, arrumação, preparação de encomendas, cargas e descargas de viaturas, escolha e substituição de vasilhame, limpeza e acondicionamento dos armazéns e verificação das máquinas que utiliza e executa outras tarefas indiferenciadas.

Chefe de compras - Trabalhador/a que efetua compras e assegura o aprovisionamento das mercadorias nas melhores condições, verificando qualidade, preços e outras características: coordena um grupo de compradores de modo a assegurar o correto funcionamento do serviço; pesquisa e analisa o mercado relativamente a produtos novos; pesquisa produtos com características de qualidade/preço equilibradas; efetua compras e negocia condições favoráveis; assegura o abastecimento e os fornecimentos em tempo útil; elabora relatórios sobre a situação e funcionamento geral do serviço e perspectivas de evolução.

Chefe de serviço, de departamento ou divisão - Trabalhador/a responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a atividade de um serviço, departamento ou divisão da empresa, com base em orientações superiores.

Chefe de vendas - Trabalhador/a que coordena supervisores/ inspetores de vendas ou equipas de vendedores a fim se incrementarem as vendas: planeia, organiza, dirige e con-

trola as áreas de vendas e eventualmente do marketing da empresa; participa nas políticas de vendas e eventualmente do marketing; coordena a ação diária dos vendedores, monitorizando a sua ação, verificando os desvios e propondo alternativas; efetua visitas a clientes com ou sem a presença de vendedores; angaria novos clientes e efetua contratos; controla as cobranças, especialmente no que se refere a grandes clientes; analisa o mercado e a concorrência; mantém a visibilidade da empresa e dos produtos através de materiais publicitários. Em empresas pequenas este profissional pode acumular a função «compras».

Cortador/a de carnes verdes - Trabalhador/a que desmancha e corta carnes verdes e miudezas utilizando instrumentos apropriados, com vista à sua comercialização: desmancha a carne de diversos animais, nomeadamente vaca, porco e ovelha, previamente pendurada; corta a carne em pedaços de acordo com as encomendas e atendendo ao seu total aproveitamento; tira ossos, miudezas e gorduras; pesa, embala e identifica a carne; pica-a utilizando máquina adequada. Por vezes, recebe os valores correspondentes às vendas efetuadas.

Cortador/a de carnes verdes coordenador - Trabalhador/a que desempenha as mesmas funções e tarefas previstas para o/a cortador/a de carnes verdes, podendo coordenar trabalhadores do mesmo grupo profissional.

Cozinheiro/a - Trabalhador/a que prepara, tempera, cozinha e emprata os alimentos destinados a refeições. Participa na elaboração e composição das ementas. É responsável pela qualidade e conservação dos alimentos e géneros que utiliza, bem como pela limpeza dos utensílios da cozinha. É responsável pelo registo da atividade e consumo das matérias-primas.

Diretor/a de serviços - Trabalhador/a que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes que lhe são atribuídos, as atividades do serviço em que se insere. Colabora na determinação da política da empresa, planeia a utilização de mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais.

Diretor/a de marketing - Trabalhador/a que elabora e implementa planos de marketing, efetuando a sua coordenação e desenvolvimento de acordo com a estratégia global da empresa: propõe o plano de marketing e respetivo orçamento; assegura a gestão e o desenvolvimento do plano; lidera a equipa de marketing, define responsabilidades e atribuições tendo em vista manter a motivação e a satisfação e incrementar a produtividade e a rentabilidade; define a estratégia da marca e o seu posicionamento no mercado de modo a atingir os objetivos definidos; assegura a implementação da estratégia e o planeamento das vendas tendo em vista o cumprimento dos objetivos; avalia oportunidades, define e implementa novos negócios de modo a reforçar o posicionamento da marca no mercado e da empresa em geral; assegura a análise da evolução do negócio segundo os indicadores de gestão selecionados e toma as medidas necessárias ao cumprimento dos objetivos; propõe, analisa e controla o orçamento da sua área de responsabilidade de modo a detetar desvios e implementa as ações corretivas necessárias.

Distribuidor/a - Trabalhador/a que entrega as mercado-

rias aos clientes, de acordo com solicitações previamente efetuadas; recebe dos serviços competentes as mercadorias a entregar e os respetivos documentos de transporte; entrega a mercadoria na morada indicada, contra a assinatura da guia de remessa; colabora na carga e descarga da mercadoria, sempre que necessário. Por vezes acondiciona ou desembala os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento. Pode proceder à cobrança da mercadoria que entrega.

Embalador/a (Operador/a de máquinas de empacotamento) - Trabalhador/a que regula, opera e vigia o funcionamento de uma máquina destinada a empacotar produtos diversos, nomeadamente chá, café, cigarros, manteiga, etc., podendo acondicionar, embalar e rotular manualmente produtos e materiais diversos com vista à sua expedição ou armazenamento: envolve os produtos a embalar com o material indicado às suas características; coloca-os e acondiciona-os no interior das embalagens, nomeadamente caixas, sacos, latas e frascos; limpa os artigos e produtos e protege-os da corrosão; prepara as embalagens para a expedição, nomeadamente colando, cintando, tampando ou agrupando e efetua a respetiva identificação e inscrição de destinatários; alimenta a máquina de empacotamento com os materiais necessários, tais como papel celofane, papel de prata, fita, cola, etc.; introduz as películas através de rolos de transporte e prende-as no mecanismo de embrulhar; regula os sistemas que comandam a temperatura das cabeças de colagem, a tensão das bobinas e a velocidade de deslocamento das películas; regula o datador para a data de validade requerida; aciona os comandos, a fim de movimentar os mecanismos de embrulhar e fechar portermocolagem, por dobragem das pontas ou outro processo; introduz os produtos a embalar nos respetivos depósitos ou coloca-os sobre uma tela transportadora que alimenta a máquina; verifica a qualidade das mercadorias antes e depois de embrulhadas e retira para recipiente de retorno as embalagens defeituosas; controla por amostragem, o peso das embalagens procedendo a diversas pesagens durante o processo.

Empilhador/a - Trabalhador/a que conduz e manobra um empilhador, acionando os comandos de marcha, direção e elevação, para transportar e empilhar mercadorias em depósitos, armazéns ou outros locais: conduz o empilhador, efetuando as respetivas manobras de modo a movimentar a plataforma elevatória, tendo em conta as respetivas normas de segurança; descarrega ou empilha as mercadorias depositando-as no solo ou sobrepondo-as de acordo com a sua proveniência ou destino; verifica os níveis de lubrificantes e da água e procede à lubrificação e limpeza das partes móveis do equipamento.

Empregado/a comercial (mesa/balcão) - Trabalhador/a que se ocupa do serviço de balcão e ou de mesa, atende e serve os clientes e procede à arrumação, limpeza e conservação de mesas, bar, balcão ou snack.

Encarregado/a de armazém - Trabalhador/a que desempenha basicamente funções semelhantes às do encarregado geral de armazém, mas assegura apenas a gestão de um armazém de pequena ou média dimensão ou de um setor de armazém de grande dimensão.

Encarregado/a geral de armazém - É o trabalhador/a que

planeia e assegura a gestão de um armazém de grande dimensão ou de mais do que um armazém e a movimentação de mercadorias, designadamente a organização dos espaços, a manutenção de equipamentos e a distribuição e o carregamento de produtos para os clientes; assegura operacionalmente a gestão da frota, orientando e coordenando o pessoal de transportes e garagem e efetuando a sua distribuição pelas viaturas e as respetivas entregas; assegura a manutenção de instalações; monta no dia anterior as operações de entrega, das vendas; soluciona problemas com clientes; efetua relatórios para a hierarquia.

Fiel de armazém - É o trabalhador/a que recebe, armazena, entrega e zela pela conservação de matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providenciando pela manutenção dos níveis de existências: verifica a conformidade entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respetiva documentação e regista eventuais danos e perdas; arruma-os de modo a facilitar a sua conservação e acesso; confere e entrega os produtos pedidos pelos setores, registando em documento apropriado a respetiva saída; verifica os níveis das existências e faz, quando necessário, as respetivas encomendas tendo em vista a reposição de stocks; confere periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respetivos registos; orienta, quando necessário, cargas e descargas.

Gerente comercial - Trabalhador/a que planeia, organiza e dirige as atividades comerciais da empresa ou de um estabelecimento comercial com vista a assegurar o bom estado do negócio: coordena o grupo de trabalho de topo de uma empresa ou de um estabelecimento comercial, designadamente nas áreas de fornecimentos, vendas, distribuição, escritório, etc.; gere o bom estado dos equipamentos, assegurando que se efetua a manutenção/conservação periodicamente; avalia a situação das vendas e identifica oportunidades de negócio; determina, ou efetua consulta superior para o efeito, as tabelas de preços, as condições de desconto e de entrega e fixa os orçamentos relativos aos vendedores e à promoção de vendas; define e estabelece o programa de vendas e de marketing; define e gere o orçamento; relaciona-se com entidades exteriores de diversa natureza; pode interferir diretamente nos contratos de venda, especialmente os mais relevantes, bem como organizar e contratar os estudos de mercado referentes às operações de venda; pode tratar com agências da preparação e apresentação das campanhas publicitárias.

Gestor/a de produto - Trabalhador/a que concebe um produto/serviço de acordo com uma necessidade latente ou expressa de um determinado tipo de público consumidor, controlando o ciclo de vida de um produto ou serviço, nomeadamente nas fases de lançamento e crescimento do mesmo: identifica a necessidade de um determinado produto/ serviço para uma população alvo e concebe-o, tendo em conta as características e utilizações possíveis, dentro da área de atividade em que se insere; analisa os estudos sobre a viabilidade económico-financeira e de aceitação do produto proposto, procedendo a eventuais correções no sentido de compatibilizar a otimização dos resultados com a procura do cliente; propõe a fabricação do produto, segundo as características definidas dentro dos parâmetros de normalização; elabora a

previsão de vendas baseada nas potencialidades do mercado ou nas informações sobre a concorrência; apresenta o produto e negocia com os canais de distribuição, a fim de o colocar no mercado; promove o lançamento do produto através de ação publicitária selecionada (média, «outdoor» ou posto de venda); afere os resultados comparando as vendas/plano de vendas para o mercado consumidor.

Motorista (pesados e ligeiros) - Trabalhador/a que possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo, pela carga que transporta e pelas operações de carga e descarga.

Motorista (Vendedor/a, distribuidor/a) - Trabalhador/a que entrega aos clientes mercadorias conduzindo veículos de transporte, ligeiros ou pesados, após assegurar-se do bom funcionamento dos veículos que conduz, efetua autovenda, venda por telefone (televendas) e cobranças, bem como elabora pedidos de abastecimento de máquinas de vending, abastece-as e acompanha a respetiva manutenção, de modo a garantir o bom funcionamento da área e o cumprimento dos objetivos definidos; efetua as ações necessárias para que a viatura que conduz se encontre em bom estado de funcionamento, assegurando a sua manutenção mecânica, conservação e limpeza; recebe e verifica as rotas estipuladas para a entrega dos produtos aos clientes; acompanha o carregamento do veículo; conduz o veículo de acordo com as rotas anteriormente estipuladas; efetua o descarregamento dos produtos no cliente e procede ao carregamento de vasilhame; procede à cobrança dos valores faturados aos clientes; após o regresso à empresa procede ao descarregamento do vasilhame; presta contas no escritório sobre as cobranças efetuadas aos clientes e as quantidades de vasilhame recebidas.

Operador/a de informática - É o trabalhador/a que efetua a instalação de software de escritório, redes locais, internet e outras aplicações informáticas, bem como a manutenção de computadores, periféricos e redes locais, tendo em conta as especificações técnicas dos equipamentos informáticos e os instrumentos e ferramentas adequados e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Operador/a de loja V - Trabalhador/a que atende os clientes de uma loja, vendendo-lhes mercadorias e registando as suas encomendas para satisfação das necessidades dos clientes: atende os clientes numa loja comercial apoiando-os nas suas compras; regista encomendas de clientes a fim de satisfazer as suas necessidades; efetua as vendas, regista-as informaticamente, recebe os pagamentos, emite faturas/recibos e é responsável pela caixa; dinamiza as promoções em curso junto dos clientes; colabora no controlo das temperaturas de máquinas refrigeradoras; colabora na supervisão e na reposição das mercadorias para venda nos locais pertencentes ou não à entidade patronal; colabora na contagem física das mercadorias para inventário das existências; colabora na higiene e limpeza do estabelecimento.

Operador/a de loja IV - Trabalhador/a que desempenha basicamente funções semelhantes ao operador de loja V, ascendendo a esta categoria de acordo com os conteúdos clau-

sulares estipulados no contrato coletivo de trabalho para as carreiras profissionais.

Operador/a de loja III - Trabalhador/a que desempenha basicamente funções semelhantes ao operador de loja IV, ascendendo a esta categoria de acordo com os conteúdos clausulares estipulados no contrato coletivo de trabalho para as carreiras profissionais.

Operador/a de loja II - Trabalhador/a que desempenha basicamente funções semelhantes ao operador de loja III, ascendendo a esta categoria de acordo com os conteúdos clausulares estipulados no contrato coletivo de trabalho para as carreiras profissionais.

Operador/a de loja I - Trabalhador/a que efetua serviços de apoio ao operador de loja II, designadamente verificando a validade dos produtos, efetuando reposições nos locais pertencentes ou não à entidade patronal, arrumando prateleiras e outros expositores, apoiando na manutenção da higiene e limpeza da loja e iniciando-se em operações mais complexas, sob orientação superior, a fim de se preparar para o exercício de funções de operador de loja II.

Operador/a de loja encarregado - Trabalhador/a que planeia, organiza e dirige as atividades de uma loja, assegurando dinâmica comercial e bom estado no negócio: coordena o grupo de trabalho da loja; relaciona-se com clientes e gere as suas necessidades e encomendas; dinamiza as promoções em curso junto dos clientes; gere o bom estado dos equipamentos, assegurando que se efetua a manutenção/conservação periodicamente; pode determinar condições de desconto de acordo com regras superiormente aprovadas; assegura-se dos prazos de validade dos produtos e gere a sua reposição; assegura-se da limpeza e do asseio do estabelecimento; elabora relatórios de vendas.

Operador/a de manutenção - Trabalhador/a que o profissional que efetua operações gerais de eletricidade, pequenas reparações diversas. Assegura a manutenção e o bom funcionamento dos diversos equipamentos existentes nas empresas.

Promotor/a de vendas - Trabalhador/a que promove e efetua a venda de produtos e/ou serviços junto dos clientes, tendo em vista a satisfação das suas necessidades; assegura o serviço de apoio ao cliente; organiza a informação decorrente da sua atividade; colabora na angariação de novos clientes, identificando e localizando potenciais clientes e oportunidades de negócio, transmitindo esta informação à empresa.

Rececionista/Telefonista - Trabalhador/a que, prestando serviço numa receção, opera uma central telefónica, estabelecendo as ligações e comutações necessárias. Atende, identifica, informa e encaminha os visitantes. Quando necessário, executa complementarmente trabalhos administrativos inerentes à função.

Supervisor/a de vendas - Trabalhador/a que coordena o trabalho de uma ou mais equipas de vendas a fim de se incrementarem as vendas: participa nas políticas e programas de vendas; controla a execução do programa de vendas acompanhando e supervisionando os vendedores junto dos clientes e através de relatórios de vendas e outros indicadores; coordena a ação diária dos vendedores, monitorizando a sua ação, verificando os desvios e propondo alternativas; efetua visitas

a clientes com ou sem a presença de vendedores, auscultando necessidades e recebendo reclamações; verifica as notas de encomenda avaliando o desempenho da força de vendas; analisa as potencialidades do mercado recolhendo indicadores sobre mercados e concorrência; propõe e colabora em campanhas e ações promocionais de produtos ou serviços; pode promover e realizar vendas sem prejuízo da sua atividade de supervisão.

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

Técnico/a de contabilidade - Trabalhador/a que organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; efetua o registo das operações contabilísticas da empresa ou serviço público, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios; contabiliza as operações da empresa ou serviço público, registando débitos e créditos; prepara, para a gestão da empresa a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquia todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico/a de controlo de qualidade - Trabalhador/a que inspeciona produtos, controla serviços ou processos de fabrico, a fim de verificar a sua conformidade com as normas de qualidade, de prevenção da saúde e segurança, assim como com as normas legais, profissionais, comerciais e outras: inspeciona os produtos visualmente e ou em laboratório, efetuando, se necessário, análises químicas e ensaios físicos e utilizando modelos e diversos instrumentos e aparelhos de medida a fim de verificar a conformidade com as normas; avalia a frequência e a importância das deficiências a fim de dar o encaminhamento adequado aos produtos e informa os serviços de fabrico; verifica se as normas definidas são respeitadas na produção, embalagem, acondicionamento, armazenamento, distribuição e transporte e ainda nas construções e instalações; aprecia os resultados e as reclamações dos clientes em função dos critérios de qualidade e de aceitação definidos e fornecidos a fim de decidir ou recomendar medidas corretivas relativamente aos defeitos ou desvios; efetua cálculos e estatísticas periódicas sobre defeitos detetados a fim de fornecer, superiormente, dados relativos aos níveis e custos de qualidade e às ações corretivas a implementar; elabora relatórios, recomendando eventualmente alterações de normas, métodos, práticas. Por vezes procede à recolha de amostras utilizando o método de amostragem previamente definido. Pode ser designado em função do produto ou serviço que inspeciona.

Técnico/a de informática - Trabalhador/a que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o

funcionamento de diversos programas (software), hardware e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico/a operacional - Trabalhador/a detentor da adequada formação técnica polivalente e ou experiência profissional para prestar serviço de eletricista, mecânico, seralheiro. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos especializados que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico/a de marketing - Trabalhador/a que colabora na elaboração do plano de marketing da empresa, bem como no planeamento e implementação de ações de marketing pontuais, nomeadamente recolhendo e organizando os elementos necessários à sua execução; operacionaliza as políticas de gestão do marketing mix da empresa executando tarefas respeitantes à análise das vendas, preços e produtos; operacionaliza as políticas de comunicação da empresa, nomeadamente contactando com clientes, fornecedores ou outras entidades ligadas direta ou indiretamente à atividade da empresa; operacionaliza as políticas de apresentação dos produtos no ponto de venda; colabora na definição de políticas de atendimento, acompanhamento e fidelização de cliente; colabora na elaboração e realização de estudos de mercado.

Técnico/a especialista ou generalista - Trabalhador/a normalmente habilitado com uma licenciatura ou outra formação universitária, de quem se requerem conhecimentos profundos no domínio da aplicação de processos científicos e cujas funções consistem na realização, em qualquer das áreas da empresa, de estudos e análise dos respetivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais com menos qualificação.

Técnico/a de secretariado - Trabalhador/a que assegura a organização e execução de atividades no apoio à chefia ou direção/administração de empresa. Planeia e organiza a rotina diária e mensal do gabinete, providenciando para o cumprimento dos compromissos de agenda; assegura a comunicação da chefia ou direção/administração com interlocutores internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira; organiza e executa as tarefas como o expediente geral do secretariado da chefia ou direção/administração; executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado.

Tesoureiro - Trabalhador/a que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torreñador/a - Trabalhador/a que assegura a responsabilidade da torrefação, dentro da empresa, através de processos

manuais ou mecânicos.

Trabalhador/a de limpeza - Trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo, consideram-se:

a) Categoria profissional - Designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional - Conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Grau - Situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e remuneração.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo grau mais baixo da profissão ou categoria profissional;

b) Habilitações académicas, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso poderá verificar-se para grau ou categoria profissional superior, atendendo às habilitações profissionais, experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As condições de acesso às profissões de natureza técnica pressupõem formação profissional reconhecida.

4- As habilitações académicas ou profissionais específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão deixar de prevalecer no caso de experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas por cada empresa.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

1- A evolução nas carreiras profissionais faz-se através de promoção por acesso vertical, com caráter definitivo, a categoria ou grau profissional superior que corresponda maior retribuição.

2- Não se considera promoção o exercício temporário de chefia ou a coordenação de um grupo específico onde haja rotação na coordenação.

Artigo 4.º

Promoções

1- As promoções são da iniciativa da entidade empregado-

ra e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a aplicar nas empresas.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento no desempenho da profissão.

3- Não existindo um sistema de avaliações o trabalhador pode apresentar uma proposta fundamentada de mudança de grau, quando perfizer 2 anos de exercício de profissão ou grau, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

4- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de promoção, apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, licenças de parentalidade, cumprimento de obrigações legais e o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais e delegados sindicais.

ANEXO III

Integração de níveis de qualificação

1- Quadros superiores

Diretor/a de marketing; diretor/a de serviços; gerente comercial; chefe de serviços, departamento, divisão.

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Tesoureiro.

2.2- Técnicos de produção e outros

3- Encarregados, mestres, contramestres e chefes de equipa

Assistente administrativo coordenador; encarregado/a de armazém; cortador/a de carnes verdes coordenador; operador/a de loja V; operador/a de loja encarregado/a

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Admi., comércio e out.

Técnico/a administrativo/a; técnico/a de contabilidade; técnico/a de informática; técnico/a de marketing; técnico/a operacional; técnico/a de secretariado; técnico/a de vendas.

4.2- Produção

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente administrativo; operador/a de informática; operador/a de loja IV

5.2- Comércio

Assistente operacional; cortador/a de carnes verdes; fiel de armazém; promotor/a de vendas.

5.3- Produção

5.4- Outros

Cozinheiro/a; motorista (pesados e ligeiros); motorista (Vendedor/a, distribuidor/a); operador/a de manutenção

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliar de armazém; distribuidor/a; embalador/a (operador/a de máquinas de empacotamento); empilhador/a; operador/a de loja III, II, I; Rececionista/Telefonista; torrefator/a

6.2- Produção

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados)

7.1- Adm., com., e out.

Ajudante de motorista; trabalhador/a de limpeza.

7.2 - Produção

A - Praticantes e aprendizes

A - 1- Praticantes administrativos

A - 2 - Praticantes de comércio

A - 3 - Praticantes de produção

A - 4 - Aprendizes de produção

Nota 1 - Quadros médios ou superiores: chefe de serviço; gestor de produto; encarregado geral de armazém; técnico/a especialista ou generalista; supervisor/a de vendas.

Nota 2 - Quadros médios ou encarregados, mestres, contramestres e chefes de equipa: chefe de vendas; chefe de compras.

Nota 3 - Profissionais qualificados ou semiquualificados: empregado/a comercial (mesa/balcão/refeitório).

ANEXO IV

Tipos e comprovação de faltas

São consideradas justificadas as faltas dadas e comprovadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Durante cinco dias consecutivos completos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto ou economia comum, nos termos previstos na legislação específica, e respetivos pais, sogros, noras e genros, filhos e enteados, padrastos e madrastras. O pai que exerça o direito à licença parental por morte da mãe não pode cumular aquela com as faltas previstas nesta alínea;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro.
b) Durante dois dias consecutivos completos por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados seus ou do seu cônjuge;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro.
c) Durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;	Certidão de casamento.

<i>d)</i> As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do regime legal aplicável ao trabalhador-estudante;	Documento emitido pelo estabelecimento de ensino.
<i>e)</i> As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, parentalidade ou cumprimento de obrigações legais;	Atestado médico ou declaração hospitalar; contrafé ou aviso.
<i>f)</i> As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;	Ofício do sindicato.
<i>g)</i> As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos;	Documento passado pela entidade respetiva.
<i>h)</i> As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;	Certidão.
<i>i)</i> Todas aquelas que a empresa pontualmente autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;	Documento escrito de autorização
<i>j)</i> Até um dia, por doação benévola de sangue;	Documento emitido pela entidade recetora da doação.
<i>k)</i> As motivadas pela necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar, nos termos e com os limites previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;	Documento a provar o fundamento da falta, nos termos da lei.
<i>l)</i> As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;	Documento emitido pelo estabelecimento de ensino.
<i>m)</i> As que por lei forem como tal classificadas.	Documento idóneo a provar o fundamento da falta, de acordo com o regime legal aplicável ao caso.

ANEXO V

Tabela de retribuições de base mensais

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
1	Diretor/a de marketing Diretor/a de serviços Gerente comercial	1 250
2	Chefe de serviço, de departamento ou de divisão Encarregado/a geral de armazém Técnico/a especialista ou generalista II Tesoureiro	1 150 I)
3	Chefe de compras Chefe de vendas Gestor de produto II Operador/a de loja encarregado Supervisor/a de vendas II Técnico/a II (administrativo/a, contabilidade, controlo de qualidade, informática, marketing, operacional, secretariado) Técnico/a especialista ou generalista I	761

4	Assistente administrativo coordenador Encarregado/a de armazém Cortador/a de carnes verdes coordenador Fiel de armazém II Gestor/a de produto I Operador/a de loja V Supervisor/a de vendas I Técnico/a I: (administrativo/a, contabilidade, controlo de qualidade, informática, secretariado, operacional, marketing)	703
5	Assistente administrativo/a II Cozinheiro/a II Cortador/a de carnes verdes II Fiel de armazém I Motorista (pesados e ligeiros) II Motorista (vendedor/a, distribuidor/a) II Operador/a de informática II Operador/a de loja IV Operador/a de manutenção II Promotor/a de vendas II	653
6	Assistente administrativo I Auxiliar de armazém II Cozinheiro/a I Cortador/a de carnes verdes I Motorista (pesados e ligeiros) I Motorista (vendedor/a, distribuidor/a) I Empregado/a comercial (mesa/balcão/refeitório) II Operador/a de informática I Operador/a de loja III Operador/a de manutenção I Promotor/a de vendas I Rececionista/telefonista II	591
7	Ajudante de motorista II Auxiliar de armazém I Distribuidor/a II Embalador/a (operador/ de máquinas de empacotamento II) Empilhador II Empregado/a comercial (mesa/balcão/refeitório) I Rececionista/Telefonista I Torrefator/a II	557
8	Ajudante de motorista I Distribuidor/a I Embalador/a (operador/ de máquinas de empacotamento I) Empilhador I Operador/a de loja II Torrefator/a I Trabalhador/a de limpeza II	539
9	Operador/a de loja I Trabalhador/a de limpeza I	RMMG em vigor

1) De modo a adequar este nível (2) aos valores praticados atualmente nas empresas, subsistindo a dúvida que poderá haver valores inferiores, a atualização deste será a de um aumento mínimo de 10 % anual - obrigatoriamente - sobre o valor nominal existente e pago aos trabalhadores, até perfazer o valor estabelecido de 1150,00 €.

Notas

a) Os promotores de vendas e motoristas/vendedores/distribuidores que aufram apenas remuneração fixa ficam inseridos no grupo 5 de enquadramento profissional. Aqueles que aufram retribuição mista ficarão integrados no grupo 6, não podendo, no entanto, nunca o somatório das partes fixa e variável ser inferior à retribuição fixada para o grupo 5.

b) Os ajudantes de motorista e os auxiliares de armazém poderão executar, por conveniência de serviço, as tarefas de qualquer das categorias dos grupos 7 e 8.

ANEXO VI

Regulamento de utilização do teste antialcoolemia

Artigo 1.º

O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores que, no exercício das suas funções, conduzam viaturas por conta da entidade empregadora e respetivos ajudantes nas mesmas circunstâncias.

Artigo 2.º

Diariamente, através de método absolutamente aleatório, será sorteado um número de profissionais a submeter à prova do balão alcoolteste.

Artigo 3.º

O método do sorteio será escolhido por cada empresa, devendo ser regulamentada a sua utilização, a qual será objeto de ampla divulgação nos locais de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias da entrada em vigor.

Artigo 4.º

O número de profissionais a sortear dependerá do número de trabalhadores existente em cada empresa abrangidos pelo presente regulamento, de acordo com o seguinte critério:

- Até 50 ou mais trabalhadores abrangidos, serão sorteados 8;
- Até 20 trabalhadores abrangidos, serão sorteados 4;
- Até 10 trabalhadores abrangidos, será sorteado 1.

Artigo 5.º

Nas empresas em que o número de trabalhadores abrangidos pelo presente regulamento seja igual ou inferior a cinco, o sorteio realizar-se-á semanalmente em dia a determinar pela entidade empregadora, sem pré-aviso.

Artigo 6.º

Poderão ainda, a título excecional, ser submetidos ao teste todos aqueles que, por manifesta suspeita de apresentarem indícios de embriaguez, a entidade empregadora, através do seu representante, entenda dever submeter à prova, sendo aquela decisão comunicada, por escrito, imediatamente ao trabalhador.

Artigo 7.º

Serão ainda sujeitos ao teste todos os trabalhadores que o solicitem.

Artigo 8.º

Todos os trabalhadores abrangidos entrarão no sorteio quando este tenha lugar, pelo que ficará assim, através das probabilidades, assegurada a igualdade na sujeição ao teste.

Artigo 9.º

O teste a utilizar será o alcoolteste Drager ou outro equivalente.

Artigo 10.º

Apenas serão considerados positivos os testes acusando taxas iguais ou superiores a 0,5 % de alcoolemia.

Artigo 11.º

Os testes serão realizados no dia do sorteio, nos locais de trabalho, pela entidade patronal.

Artigo 12.º

No momento da execução do teste, deverá estar presente, como observador, um delegado sindical da empresa, caso exista, ou, na sua falta, um elemento da empresa apresentado pelo trabalhador, caso queira.

Artigo 13.º

A sujeição ao teste é obrigatória, não podendo ser recusada.

Artigo 14.º

A recusa de submissão ao teste equivale, para todos os efeitos e consequências, às de um teste positivo.

Artigo 15.º

No caso de teste positivo, será elaborada uma ata, da qual será dada obrigatoriamente cópia ao trabalhador.

Artigo 16.º

Sempre que o teste resulte positivo, de acordo com o disposto no artigo 10.º, o trabalhador será impedido de continuar ao serviço até ao final do dia de trabalho em que se realizar o teste, não havendo lugar a remuneração no período de trabalho não efetuado e sem que se possa considerar qualquer sanção disciplinar.

Artigo 17.º

Porém, a partir do 3.º teste positivo, aquela ausência ao serviço será considerada falta injustificada.

Lisboa, 27 de abril de 2016.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA):

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, mandatário.

Luís Filipe Cervela de Bastos Pereira Brás, mandatário.

Marcelino da Silva Dias, mandatário.

Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo, mandatário.

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

Carla Alexandra Casanova, mandatário.

Pela Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal:

Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE:

Victor Manuel Vicente Coelho, mandatário.

Depositado em 11 de maio de 2016, a fl. 190 do livro n.º 11, com o n.º 58/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Aos 29 dias do mês de março de 2016, reuniram em Lisboa, por um lado, os representantes da ANIMEE - Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e, por outro, os representantes das associações sindicais outorgantes do contrato coletivo de trabalho, Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, FE - Federação dos Engenheiros, SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia tendo sido obtido, em relação ao processo de revisão do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2014, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2015, acordo global e final que se consubstancia nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Vigência e eficácia da tabela de remunerações mínimas

A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2016.

Artigo 2.º

Para todos os devidos e legais efeitos, nomeadamente os previstos na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as entidades signatárias, abaixo identificadas, estimam que 100 empregadores e 28 000 trabalhadores são abrangidos pela presente convenção.

Artigo 3.º

Republicação

As partes acordam em proceder à republicação, na íntegra, do mencionado contrato coletivo de trabalho.

Pela ANIMEE - Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico:

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da direcção.

Ruy José de Assunção Pereira, vogal da direcção.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação de:

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

Carlos Pereira, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pedro Manuel Oliveira Gambôa, mandatário.

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Alberto Oliveira do Vale, mandatário.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Actividade contratada/Categoria	Salários
03	Engenheiro(a) VI	2 642,00 €
02	Engenheiro(a) V	2 221,00 €
01	Engenheiro(a) IV	1 787,00 €
0	Engenheiro(a) III Chefe de serviços Analista informático(a) principal Contabilista	1 383,00 €
1	Engenheiro(a) II Analista informático(a) profissional Encarregado(a) geral	1 205,00 €
2	Engenheiro(a) IB Programador(a) informático principal Analista informático(a) assistente Técnico(a) telecomunicações principal Projectista	1 118,00 €
3	Técnico(a) serviço social Engenheiro(a) IA Chefe de secção Técnico(a) telecomunicações mais 6 anos Técnico(a) fabril principal Chefe de vendas Secretário (a) Programador(a) informático profissional	1 038,00 €
4	Técnico(a) administrativo(a) Correspondente línguas estrangeiras/est. L.E. Encarregado(a) Técnico(a) fabril mais seis anos Técnico(a) telecomunicações cinco e seis anos Caixeiro(a) encarregado(a) Caixeiro(a) chefe de secção Inspector(a) de vendas Programador(a) informático(a) assistente 11 Operador(a) informático(a) principal 12 Analista informático(a) estagiário(a)	921,00 €

5	Chefe de equipa Assistente administrativo(a) de 1.ª Caixa Técnico(a) telecomunicações 3.º e 4.º anos Operador(a) informático(a) profissional Enfermeiro(a) Técnico(a) fabril 5.º e 6.º anos	891,00 €
6	Encarregado(a) refeitório/cantina Assistente administrativo(a) de 2.ª Supervisor(a) de logística Prospector(a) de vendas Promotor(a) de vendas Caixeiro(a) viajante Caixeiro(a) de 1.ª Motorista pesados P.Q. - oficial Técnico(a) telecomunicações 1.º e 2.º anos Vendedor(a) Técnico(a) fabril 3.º e 4.º anos Expositor(a)/decorador(a) Recepcionista 1.ª	787,00 €
7	Caixeiro(a) 2.ª Motorista de ligeiros Coordenador(a) de operadores especializados Auxiliar de enfermagem Técnico(a) fabril 1.º e 2.º anos Programador(a) informático(a) estagiário(a)	720,00 €
8	Operador(a) especializado(a) de 1.ª Cozinheiro(a) Empregado(a) serviço externo Chefe de vigilância Recepcionista 2.ª	699,00 €
9	Assistente administrativo(a) de 3.ª Encarregado(a) de limpeza Caixeiro(a) 3.ª P.Q. - pré-oficial 1.º e 2.º anos Operador(a) especializado(a) de 2.ª Ajudante de fogueiro(a) Operador(a) informático(a) estagiário(a)	658,00 €
10	Contínuo/porteiro(a) Assistente administrativo(a) estagiário(a) 2.º ano Técnico(a) fabril praticante 2.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 2.º ano Servente Empregado(a) refeitório/cafetaria Guarda ou vigilante Recepcionista estagiário(a) Operador(a) especializado(a) de 3.ª	613,00 €
11	Assistente administrativo(a) estagiário 1.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 1.º ano Técnico(a) fabril praticante 1.º ano P.Q. praticante até 2 anos Operador(a) especializado(a) praticante 1 a 6 meses	532,00 €

Prémio de antiguidade - 31,19 €.

Subsídio de refeição - 5,70 € (de acordo com a cláusula 93.ª).

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se às empresas singulares ou coletivas que, em todo o território nacional, se dedicam, no domínio do sector elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das seguintes atividades industriais e/ou comerciais: fabricação, projeto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e aos trabalhadores ao seu serviço nas categorias profissionais nele previstas e representados pelas associações sindicais signatárias.

2- A presente convenção aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja abrangido pela presente convenção.

3- Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 28 000 trabalhadores e 100 empresas.

Cláusula 2.ª

**Vigência. Denúncia e sobre vigência. Caducidade.
Revisões intercalares**

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de quatro anos, renovando-se sucessivamente, por períodos de um ano.

2- A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2016.

3- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negociada, decorridos dois anos sobre a sua entrada em vigor.

4- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no número 1.

5- Havendo denúncia, a convenção renova-se por um período de um ano.

6- A convenção denunciada cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobre vigência fixado no número 5, desde que já tenham decorrido 5 anos sobre a sua entrada em vigor.

7- O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do texto da convenção, sem precedência de denúncia, que possam vir a ser concluídas por acordo das partes, designadamente no que concerne à tabela salarial.

8- Os acordos concluídos nos termos do número anterior serão objeto de publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados os prazos previstos nos números 1 e 6 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

CAPÍTULO II

Do contrato individual

SECÇÃO I

Princípio do tratamento mais favorável

Cláusula 3.^a

Princípio do tratamento mais favorável

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e daquelas disposições não resulte o contrário.

SECÇÃO II

Formação do contrato

SUBSECÇÃO I

Condições mínimas de admissão

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos leves que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento nos termos da legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional se não concluíram aquela ou uma qualificação se concluíram a escolaridade;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo a sua duração não seja inferior à duração total da formação se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo ou permita realizar um período mínimo de formação se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada a educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O menor admitido nos termos do número 3 deverá frequentar as modalidades de educação e ou formação definidas por lei.

SUBSECÇÃO II

Informação

Cláusula 5.^a

Dever de informação

1- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

Cláusula 6.^a

Objeto do dever de informação

1- O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

a) A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;

b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;

c) A categoria do trabalhador ou a atividade contratada e a caracterização sumária do seu conteúdo;

d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal ou anual, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;

l) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora.

2- O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato de trabalho.

3- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do número 1 pode ser substituída pela referência ao presente contrato ou ao regulamento interno de empresa.

Cláusula 7.^a

Meios de informação

1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.

2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas a), b), c), d), h) e i) do número 1 da cláusula anterior.

3- O dever prescrito no número 1 da cláusula anterior con-

sidera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.

4- Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5- A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

Cláusula 8.^a

Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

1- Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua atividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

- a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
- b) Moeda em que é efetuada a retribuição e respetivo lugar do pagamento;
- c) Condições de eventual repatriamento;
- d) Acesso a cuidados de saúde.

2- As informações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.

Cláusula 9.^a

Informação sobre alterações

1- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 1 da cláusula 6.^a e no número 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente contrato ou do regulamento interno de empresa.

3- O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral, no prazo previsto no número 1.

SECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 10.^a

Noção

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2- As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 11.^a

Denúncia

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

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a parte denunciante tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3- Tendo o período experimental durado mais de cento e vinte dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de quinze dias.

4- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 12.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2- Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 13.^a

Contratos por tempo indeterminado

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) Duzentos e quarenta dias para pessoal de direção e quadros superiores.

Cláusula 14.^a

Contratos a termo

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) Trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) Quinze dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 15.^a

Contratos em comissão de serviço

1- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de

período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo.

2- O período experimental não pode, nestes casos, exceder cento e oitenta dias.

SECÇÃO IV

Objeto do contrato

Cláusula 16.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- O exercício de funções, ainda que acessório, da atividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 17.^a

Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, sem prejuízo do disposto na sua parte final.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

SECÇÃO V

Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 18.^a

Boa-fé e mútua colaboração

1- O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 19.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o traba-

lhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

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

g) 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;

h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

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

j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal, designadamente sob a forma digital ou outra, em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Fazer acompanhar com interesse a aprendizagem e o estágio dos que ingressam na categoria profissional;

l) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, facilitar aos seus trabalhadores o exercício de funções sindicais ou de comissões de trabalhadores e outras que delas sejam decorrentes nos termos previstos neste contrato e, em caso de omissão, nos termos da lei;

m) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil, garantir a transmissão rápida dessa comunicação;

n) Autorizar reuniões das comissões sindicais e intersindicais da empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da entidade patronal e dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Deveres do trabalhador

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

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) 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;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;

i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Abster-se de condutas que afetem ou ponham em risco a sua capacidade profissional e a execução do contrato de trabalho, designadamente por via da ingestão de bebidas alcoólicas e do consumo de estupefacientes.

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

Cláusula 21.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nesta convenção coletiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respetivo com, pelo menos, 8 dias de antecedência;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nesta convenção coletiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respetivo com, pelo menos, 8 dias de antecedência;

f) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

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

j) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, contactem com os trabalhadores dentro da empresa, mediante aviso prévio de três horas à entidade patronal ou ao serviço de pessoal. Eventuais inconvenientes para o normal funcionamento da empresa deverão ser apontados pela entidade patronal, diretamente ou através de representante, no momento do aviso prévio, por forma a encontrar-se uma solução conveniente para ambas as partes. O aviso prévio é dispensado quando os dirigentes ou representantes sindicais acompanhem uma inspeção de trabalho.

Cláusula 22.^a

Formação profissional

1- Nos termos da lei, o trabalhador tem direito, em cada ano, a 35 horas de formação contínua.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- O empregador pode antecipar, até ao limite de 3 anos, o tempo de formação devido, ficando a realização desses mínimos subordinada às regras seguintes:

a) Incumbe à entidade patronal definir o horário destinado à formação, a qual deve, em princípio, ser feita dentro do horário de trabalho mas podendo, não obstante, ser ainda realizada no prolongamento desse horário ou em dia de descanso semanal complementar.

b) No caso de a formação ocorrer fora ou para além do horário normal, haverá lugar ao pagamento respetivo, de acordo com a fórmula prevista na cláusula 85.^a, ainda que o mesmo ocorra em dia de descanso complementar.

c) Havendo acordo do trabalhador, o empregador pode substituir o pagamento previsto no número anterior por dispensa do número de horas equivalente em tempo de trabalho.

4- Caso venha a ser proporcionado ao trabalhador o acesso a outras ações de formação profissional, para além dos limites impostos pelo número 1, o tempo utilizado para o efeito não conta como tempo de trabalho, salvo se realizado durante o horário normal de trabalho.

SECÇÃO VI

Contrato a termo resolutivo

Cláusula 23.^a

Admissibilidade

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empre-

sa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente, as de curta duração e que não seja previsível durem mais de 3 anos.

3- Dada a especial instabilidade e irregularidade dos mercados de que dependem as empresas do sector, presume-se, salvo prova em contrário, justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos de trabalho a termo por elas celebrados até ao limite de 25 % do total do respetivo emprego.

4- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contratantes;

b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

5- Aplica-se, subsidiariamente, aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

Cláusula 24.^a

Regime especial

1- Os trabalhadores que tenham trabalhado para qualquer empresa abrangida pela presente convenção e cujo contrato tenha cessado por qualquer motivo diferente do despedimento com justa causa podem, querendo, requerer a sua inscrição num «registo dos trabalhadores desempregados do sector elétrico e eletrónico».

2- A contratação a termo dos trabalhadores inscritos nesse registo, por um prazo único não superior a 18 meses, presume-se justificada e conforme com as exigências enunciadas no número 1 da cláusula 23.^a

3- A necessidade de indicação de motivo justificativo considera-se preenchida pela simples remissão para a presente cláusula.

4- Os contratos a termo celebrados ao abrigo da presente cláusula contarão para o limite dos 25 % a que se refere o número 3 da cláusula anterior.

SECÇÃO VII

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 25.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo numa situação comparável.

2- Os empregadores deverão dar preferência, para a admissão em regime do trabalho a tempo parcial, a trabalhadores

com responsabilidades familiares, a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

3- A prestação de trabalho ao abrigo de um contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser organizada e distribuída com base na semana ou em períodos mais longos desde que não exceda doze meses.

4- No caso da organização do trabalho a que se refere o número 3 resultar uma concentração da prestação em um ou dois dias da semana, a jornada diária não poderá exceder as doze horas.

5- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita.

SECÇÃO VIII

Comissão de serviço

Cláusula 26.^a

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e/ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressuponham especial relação de confiança.

SECÇÃO IX

Teletrabalho

Cláusula 27.^a

Noção

Considera-se teletrabalho a forma de organização e/ou de prestação do trabalho que, com recurso a tecnologias de informação e de comunicação, e podendo ser realizada nas instalações do empregador, de forma regular, é efetuada fora desses locais.

Cláusula 28.^a

Carácter voluntário

Podendo fazer parte das condições de admissão de um trabalhador, é voluntária a integração em regime de teletrabalho.

Cláusula 29.^a

Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho

1- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação, promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2- No âmbito da formação profissional, o empregador

deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade.

3- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Forma e conteúdo do contrato de teletrabalho

1- O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter, entre outras:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;

c) Indicação do período normal de trabalho;

d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;

e) Propriedade dos instrumentos de trabalho;

f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

2- O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

3- A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

Cláusula 31.^a

Tempo de trabalho

1- No caso do teletrabalho apenas se desenvolver em alguns dias do período normal de trabalho semanal, as partes acordarão quais os dias a ele afetos.

2- Na falta de acordo, compete à empresa fixar os dias em causa.

3- Quando preste a sua atividade em teletrabalho, o horário diário não poderá ser superior ao praticado na empresa.

4- Não é autorizada a prestação de trabalho suplementar, salvo se as respetivas condições de execução forem prévia e expressamente acordadas com o empregador.

5- Durante o horário de trabalho, o trabalhador deverá estar disponível para contactos de clientes, colegas e/ou superiores hierárquicos que com ele queiram contactar.

Cláusula 32.^a

Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador

1- Salvo acordo de prazo diferente, no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos.

2- As partes poderão estabelecer um período experimental

com duração até 90 dias.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato de teletrabalho desde que comunique tal intenção ao outro outorgante, com o aviso prévio de 15 dias.

4- Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados.

Cláusula 33.^a

Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho

1- Na falta de estipulação contratual, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

2- Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

3- O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, bem como deles fazer um uso prudente. Cessando o teletrabalho, os mesmos serão devolvidos ao empregador.

4- No caso de mau funcionamento ou avaria do equipamento em causa, deverá o empregador ser imediatamente avisado.

5- Entre outros deveres, o trabalhador obriga-se a proteger de terceiros, designadamente de clientes, bem como a não divulgar, quaisquer informações, dados, acessos, passwords ou outros meios - incluindo «hardware» e «software», que possam pôr em causa os interesses do empregador.

6- O trabalhador poderá ser responsabilizado, incluindo civil e disciplinarmente, pelas consequências que decorram da violação dos deveres supra referidos.

Cláusula 34.^a

Participação e representação coletiva de trabalhador

O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

SECÇÃO X

Trabalho flexível

Cláusula 35.^a

Regime de trabalho flexível

1- Quando a natureza específica das funções o justifique, trabalhadores e empregadores podem acordar regimes de trabalho flexível, com carácter temporário ou duradouro, sem prejuízo dos limites estipulados na presente convenção quanto à duração média dos períodos normais de trabalho (diário e semanal).

2- O acordo a que refere o número 1 deve definir os termos em que pode variar a prestação temporal do trabalhador e, bem assim, os termos em que devam ser realizadas as horas de trabalho ou de descanso que compensem as diferenças, positivas ou negativas, registadas em relação ao tempo de trabalho que normalmente deveria ser prestado.

SECÇÃO XI

Regime de prevenção

Cláusula 36.^a

Prevenção

1- Considera-se prevenção o regime em que o trabalhador, embora em situação de repouso, se encontra à disposição da empresa para eventual prestação de trabalho, após contacto do empregador para a prestação de serviços inadiáveis durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção ou apoio a clientes.

2- O trabalhador que tenha acordado com o empregador a sua integração em regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para que se encontre escalado.

3- O acordo a que refere o número anterior poderá ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias.

4- O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.

5- O período de prevenção não utilizado pela empresa não conta como tempo de trabalho, independentemente de compensação a fixar pelo empregador ou por acordo com o trabalhador.

6- O seguro de acidentes de trabalho cobrirá as situações de prevenção a partir da chamada do trabalhador e até final da intervenção, incluindo a deslocação, se a houver.

7- As despesas decorrentes da chamada e consequente deslocação do trabalhador serão suportadas pelo empregador.

8- Devem, em princípio, ser elaboradas escalas de prevenção que regulem o ritmo da alternância entre os períodos em que cada trabalhador está escalado e aqueles em que não está.

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Princípio geral

Cláusula 37.^a

Poder de direção

Compete ao empregador, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 38.^a

Local habitual de trabalho

1- Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante da transferência de local de trabalho.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador.

Cláusula 39.^a

Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho, determinado nos termos da cláusula anterior, não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua atividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito, em termos a acordar com o empregador, ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento diretamente impostas pelo exercício dessa atividade, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo.

Cláusula 40.^a

Mobilidade geográfica

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- No caso previsto no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade.

5- O empregador custeará as despesas do trabalhador diretamente impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou as resultantes da mudança de residência, salvo se diferentemente acordado entre as partes.

Cláusula 41.^a

Transferência temporária

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4- O empregador custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Cláusula 42.^a

Procedimento

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 40.^a, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 41.^a

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 43.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número 1 da cláusula 44.^a

Cláusula 44.^a

Interrupções, intervalos e pausas

1- Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento interno de empresa ou assim resultantes dos usos reiterados da empresa;

b) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer as resultantes do consentimento do empregador;

c) As interrupções de trabalho ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou fatores climatéricos que afetem a atividade da empresa ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha que permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

e) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança e saúde no trabalho.

2- Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais haja paragem do posto de trabalho ou substituição do trabalhador.

3- Para os efeitos do número anterior, só serão consideradas as pausas não inferiores a 10 minutos nem superiores a 30 minutos, salvo acordo escrito em sentido diferente.

Cláusula 45.^a

Período normal de trabalho

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar

em número de horas por dia, por semana, ou por ano denomina-se, respetivamente, «período normal de trabalho diário», «período normal de trabalho semanal» ou «período normal de trabalho anual».

Cláusula 46.^a

Jornada contínua

1- Entre a empresa e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua.

2- No caso de exceder seis horas deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efetivo se não exceder 15 minutos.

Cláusula 47.^a

Limites máximos dos períodos normais de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode exceder, em termos médios anuais, oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

Cláusula 48.^a

Duração do trabalho em termos médios

1- Por iniciativa do empregador, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho efetivo ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal efetivo exceda as cinquenta horas. O período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas se houver acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos.

2- Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- Salvo acordo em contrário, o regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório.

4- Nas semanas com duração inferior a quarenta horas de trabalho efetivo, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

5- A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais e é apurada por referência a período não superior a 12 meses. Quadrimestralmente, deverá o empregador informar o trabalhador sobre o número de horas trabalhadas.

6- As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos uma semana de antecedência ou por período inferior no caso de acordo.

7- Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, o empregador deverá diligenciar de forma a que

os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

8- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 49.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, com o limite de 200 horas por ano.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.

7- Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, aplicar-se-á o disposto no número 1 da cláusula 93.^a - «Subsídio de refeição».

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de refeição, conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto no número 1 da cláusula 93.^a - «Subsídio de refeição».

10- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

11- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

12- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50 %.

14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

16- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

17- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

18- O trabalho prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar, confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas, ou paga pelo valor da retribuição horária.

Cláusula 50.^a

Horários concentrados

1- Por iniciativa do empregador e com o acordo de 2/3 dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados.

2- Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que:

a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que cinco dias seguidos;

b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de 12 horas;

c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as quarenta horas aferida por referência a períodos de 12 meses;

d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

3- Este horário só pode ser aplicado a maiores de 18 anos.

4- A identificação dos dias de férias a gozar no regime de horários concentrados poderá ser feita por referência aos dias de laboração integrados na escala do trabalhador e proporcionalmente ajustada em função da duração do período normal de trabalho.

Cláusula 51.^a

Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, quer em dias de descanso complementar quer em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de duas horas diárias.

Cláusula 52.^a

Definição de horário de trabalho

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalis-

mos legais.

2- As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, entendendo-se que a adesão da maioria de 2/3 dos trabalhadores obriga todos os demais.

Cláusula 53.^a

Intervalo de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 minutos, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 46.^a (Jornada contínua).

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

2- Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 55.^a

Trabalho por turnos

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

2- Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário de trabalho. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação, ou em que apenas há rotação do dia ou dias de descanso.

3- A duração do trabalho em turnos, fixos ou rotativos, não pode ultrapassar, em média, os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4- Os trabalhadores prestando serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de meia hora por dia, para refeição, integrado no seu período normal de trabalho e cujo escalonamento é da competência do empregador. Este intervalo pode ser alargado ou reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores interessados, desde que estes continuem a assegurar a laboração normal.

5- O descanso semanal dos trabalhadores por turnos não poderá ser inferior a um dia em cada semana de calendário.

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

7- O empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com, pelo menos, um mês de antecedência.

8- Na organização dos turnos, deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

9- São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e da mesma especialidade desde que, previamente, acordadas entre os trabalhadores interessados.

10- A todo o trabalhador que complete vinte anos consecutivos de trabalho em turnos e que passe ao regime de horário normal, o valor do subsídio de turno é integrado na sua remuneração base efetiva então praticada.

11- Aos trabalhadores em regime de turnos a quem uma junta médica ateste impossibilidade de continuar nesse regime, o empregador garantirá a mudança de horário de trabalho para regime compatível com o seu estado, mesmo que daí possa resultar mudança de profissão, mas mantendo sempre o trabalhador direito à retribuição salvo na parte dependente do horário que estava a praticar. Se o trabalhador nestas circunstâncias tiver mais de dez anos de trabalho em turnos, o subsídio de turno ser-lhe-á integrado na remuneração até aí auferida.

12- A junta médica será constituída por três médicos, sendo um de nomeação do empregador, outro do trabalhador e o terceiro escolhido pelos dois primeiros.

Cláusula 56.^a

Equipas de substituição

As empresas que pela natureza da sua atividade realizem trabalho em regime de turnos, incluindo domingos e dias feriados, poderão efetuá-lo com equipas de trabalhadores que desenvolvam a sua atividade em semanas completas ou contratando pessoal para completar as equipas necessárias durante um ou mais dias de semana.

Cláusula 57.^a

Mudança para regime de turnos

1- A mudança do trabalhador para um horário por turnos dependerá do seu acordo por escrito, sempre que implique alteração do seu contrato individual de trabalho, definido em documento escrito.

2- O consentimento dado no ato de admissão prescreve ao fim de um período de três anos se, até lá, não tiver sido efetuada a passagem do trabalhador do regime de horário normal ao regime de turnos.

3- Independentemente do estabelecido no número 1, o empregador, com respeito pelo disposto no número 7 da cláusula 55.^a, poderá determinar a mudança para um horário de turnos sempre que resulte:

a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;

b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;

c) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 58.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 22h00 e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 59.^a

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar não pode exceder 2 horas por dia normal de trabalho nem 200 horas por ano.

2- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica abrangido pelos limites decorrentes do número 1.

Cláusula 60.^a

Descanso compensatório

O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descanso compensatório de meio-dia ou dia completo, conforme o trabalhador tenha realizado até metade ou mais de metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 61.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção.

3- O dia de descanso semanal complementar deverá ser gozado total ou parcialmente, no período diário que antecede ou no que se segue ao dia de descanso semanal obrigatório.

4- O disposto nos números 2 e 3 não prejudica a aplicação de regime diferente nos casos previstos na lei, nem nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por horários que abranjam o sábado e/ou o domingo.

Cláusula 62.^a

Feriados

1- Para além dos previstos na lei, apenas podem ser observados a título de feriado a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores afetados.

Cláusula 63.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de vinte e dois dias úteis.

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

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias.

Cláusula 64.^a

Férias no ano de admissão

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

2- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

3- Da aplicação do disposto nos números 1 e 2 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

Cláusula 65.^a

Contratos de duração não superior a doze meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3- Os trabalhadores cujo contrato não exceda doze meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 66.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento para férias

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento por período superior a quinze dias consecutivos, sem prejuízo do direito de cada trabalhador aos dias que eventualmente não fiquem abrangidos pelo encerramento.

2- O encerramento pode ser dividido em dois períodos, devendo ser nesse caso o primeiro deles entre 1 de maio e 31 de outubro e o segundo no período de Natal, desde que não superior a cinco dias úteis consecutivos.

3- Fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro poderá o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento desde que com a adesão da maioria dos trabalhadores abrangidos.

4- Até ao dia 15 de dezembro do ano anterior, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte em dias situados entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal.

Cláusula 67.^a

Marcação do período de férias

O período de férias, na falta de acordo com o trabalhador, será marcado pelo empregador:

- a) No período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos;
- b) No período de Natal, até 7 dias úteis consecutivos.

Cláusula 68.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto na cláusula 67.^a

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

3- A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do Centro de Saúde ou por atestado médico, desde que com a aposição da vinheta respetiva.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 69.^a

Noção

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

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

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 70.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 71.^a;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- 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, nos termos previstos na lei;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do 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 por lei forem como tal qualificadas;

l) Doação gratuita de sangue, nos termos previstos na lei;

m) Desempenho das funções de bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 71.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula 70.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 72.^a

Comunicação da falta justificada

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 73.^a

Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunica-

ção referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do número 2 da cláusula 70.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do Centro de Saúde ou por atestado com vinheta ou outro meio que garanta a identificação do médico responsável.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, nos termos previstos em legislação específica, designadamente nos artigos 17.º a 24.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro.

4- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a aposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 74.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a*) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;
- b*) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c*) As previstas na alínea *j*) do número 2 da cláusula 70.^a quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 70.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea *h*) do número 2 da cláusula 70.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- As faltas justificadas a que se refere a alínea *e*) do número 2 da cláusula 70.^a não implicam perda de retribuição até dois dias por cada situação de urgência, com o limite de dez dias úteis por ano civil.

Cláusula 75.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados,

considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 76.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO V

Retribuição

Cláusula 77.^a

Princípios gerais

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato ou das normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 78.^a

Cálculo de prestações complementares e acessórias

Entende-se que a base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas no presente contrato é constituída pela retribuição base e prémio de antiguidade.

Cláusula 79.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

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

3- Aos trabalhadores que, no decurso do ano civil estiverem com o contrato suspenso, por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no número 1 desta cláusula, devendo o empregador completar-lhes o valor por aqueles recebido da Segurança Social até aos seguintes montantes:

a) Se tiverem prestado trabalho por mais de cento e oitenta dias de calendário até ao valor do subsídio por inteiro;

b) Se o tempo de prestação de trabalho for inferior àquele limite, até ao valor de um sexto do complemento do subsídio por cada mês de trabalho.

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

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

Cláusula 80.^a

Retribuição do período de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias, em caso de gozo interpolado, deve ser pago antes do início do maior período de férias.

Cláusula 81.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho e pode ser incluída na retribuição base.

2- Na falta daquela regulação, por acordo direto entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 25 % da retribuição-base estabelecida na tabela para o grau V.

3- Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção na empresa.

Cláusula 82.^a

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 50 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 83.^a

Retribuição do trabalho por turnos

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

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

Cláusula 84.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de

trabalho confere ao trabalhador o direito ao acréscimo de 42,5 % da retribuição correspondente.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 70 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 85.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 86.^a

Forma do cumprimento

As prestações pecuniárias podem ser satisfeitas em dinheiro, por cheque ou por transferência bancária.

SECÇÃO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 87.^a

Obrigações gerais do empregador

1- Sem prejuízo das disposições legais, o empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas

instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3- Na aplicação das medidas de prevenção o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respetivos trabalhadores.

5- A empresa utilizadora ou adjudicatária da obra ou do serviço deve assegurar que o exercício sucessivo de atividades por terceiros nas suas instalações ou com os equipamentos utilizados não constituem um risco para a segurança e

saúde dos seus trabalhadores ou dos trabalhadores temporários, cedidos ocasionalmente ou de trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços.

Cláusula 88.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 89.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na

empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

Cláusula 90.^a

Comissões de segurança e saúde no trabalho

1- No âmbito de cada empresa pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- No âmbito de cada comissão de segurança e saúde no trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de 4 elementos no total.

3- Os representantes dos trabalhadores nas comissões previstas no número 1 são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

4- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

5- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

6- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.

7- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

8- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

9- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

10- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 91.^a

Prevenção do alcoolismo

1- Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob o efeito de álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele código.

4- A pesquisa de alcoolemia será feita com carácter aleatório de entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que iniciem estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efetuado perante duas testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contraprova.

6- Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7- O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolemia.

SECÇÃO VII

Equipamento social

Cláusula 92.^a

Refeitórios

1- Os empregadores colocarão à disposição dos trabalhadores um lugar adequado, arejado e asseado, com mesas e cadeiras, ou bancos, em número suficiente para os trabalhadores ao serviço poderem tomar as suas refeições nos períodos a tal destinados.

2- As empresas deverão ter, além disso, o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições e para preparações ligeiras.

Cláusula 93.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT receberão um subsídio de refeição no montante de 5,70 euros, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas distribuídas pelos dois períodos de trabalho diário.

2- O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3- Não terão direito ao subsídio referido no número 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no número 1 da presente cláusula.

SECÇÃO VIII

Deslocações em serviço

Cláusula 94.^a

Deslocações em serviço - Princípio geral

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos das cláusulas 38.^a e 39.^a

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

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações;
- c) Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro.

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

4- 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 que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento da prestação de provas de exame ou de frequência obrigatórias, em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações donde resultem prejuízos que o trabalhador prove ser insuperáveis desde que sejam causa justificativa de faltas sem perda de remuneração.

5- Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro do combustível utilizado. O seguro é da responsabilidade do trabalhador, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de ordem recebida, cujo seguro competirá ao empregador.

Cláusula 95.^a

Pequenas deslocações

1- Os trabalhadores deslocados beneficiarão do disposto

nesta cláusula desde que seja possível o seu regresso diário ao local habitual de trabalho ou ao da sua residência.

2- As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local habitual de trabalho definido nos termos das cláusulas 38.^a e 39.^a

3- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, designadamente quanto a preço, higiene do local e período de intervalo para refeição;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo do trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 96.^a

Grandes deslocações

1- Têm direito ao disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência.

2- São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Um subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária no mínimo de 0,8 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V, por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;
- c) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação, comprovadas, ou segundo esquema acordado, a nível da empresa, com os trabalhadores;
- d) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação;
- e) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifiquem;
- f) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias consecutivos ou sessenta dias interpolados de deslocação;
- g) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

3- O tempo gasto em transporte conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

4- As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda de normais condições de higiene e comodidade.

5- Sem prejuízo do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores na situação contemplada por esta cláusula poderão interromper a deslocação para gozar o período de descanso semanal na sua residência habitual. Nesse caso, a empresa suportará as despesas de transporte, mas ficam interrompidas as demais obrigações previstas nesta cláusula.

Cláusula 97.^a

Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro

1- As grandes deslocações para as regiões autónomas e para o estrangeiro dão aos trabalhadores direito a:

a) Retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;

c) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas;

d) Subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária, no mínimo 2 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;

e) Uma licença suplementar com retribuição de dois dias úteis por cada trinta dias seguidos ou sessenta interpolados de deslocação.

2- O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

3- Os trabalhadores deslocados, nos termos desta cláusula, por períodos superiores a quinze dias, terão direito a um abono para vestuário e equipamento de uso individual, que não excederá o montante anual correspondente a metade da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial para o grau V, por cada variação de clima a que as deslocações obrigarem.

Cláusula 98.^a

Outros direitos e deveres dos trabalhadores, em caso de grandes deslocações

1- Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela empresa, não só contra os riscos de acidentes de trabalho, como também contra os riscos de acidentes pessoais cobrindo incapacidades permanentes superiores a 15 %. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e num mínimo absoluto correspondente a cem vezes a remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V em caso de morte ou incapacidade total.

2- a) Os riscos de doença que, em razão do local onde o trabalho seja prestado, deixem eventualmente e a qualquer título de ser cobertos pela Segurança Social, serão assumidos pela empresa, com possibilidade de transferência de responsabilidade para uma companhia de seguros autorizada;

b) Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores deslocados manterão, conforme o caso e até à data em que se verificar o regresso às suas residências, o direito dos subsídios previstos para as deslocações e terão ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico, resultar da falta de assistência médica, medicamentosa ou terapêutica necessárias ou for decidida pela entidade patronal;

c) Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível e pelo meio mais rápido, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas.

3- As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda das normais condições de higiene, saúde e segurança.

4- a) Os trabalhadores têm direito a escolher o local de gozo das férias e licenças suplementares estipuladas para grandes deslocações;

b) Se a escolha recair no local de residência habitual, a retribuição do trabalhador durante o período das referidas férias e licenças, será aquela a que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescida do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que sobre as anteriores férias e licenças haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- Trinta dias para os deslocados no continente;
- Seis meses para os deslocados nos Açores e Madeira;
- Doze meses para os deslocados no estrangeiro.

c) Nos casos de grande deslocação, fora do Continente, o trabalhador mantém o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação, durante as férias e licenças que não venham a gozar na sua residência habitual;

d) Nos casos de grande deslocação, no Continente, o trabalhador não perde o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação quando optar pelo gozo de férias e licenças suplementares no local para onde esteja deslocado;

e) Em qualquer dos casos o tempo de viagem não será contado nas férias, desde que o meio de transporte tenha sido escolhido pela empresa.

5- As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inatividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

6- As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da Segurança Social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

7- A empresa pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual, nos casos de falecimento do cônjuge ou pessoa com quem o trabalhador vive em união de facto, filhos adotados ou em fase de adoção e pais, e comparticipação em 50 % das despesas de transporte, em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificada da respetiva situação e condições pelos trabalhadores.

Cláusula 99.^a

Ajudas de custo

1- O empregador pode estabelecer, em substituição total ou parcial das prestações previstas nas cláusulas anteriores, regimes próprios de ajudas de custo, de abonos de viagem, de despesas de transporte e de utilização de automóvel próprio ao serviço da entidade empregadora, com a faculdade de os majorar nos termos previstos no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

2- Da efetiva aplicação dos regimes previstos no número anterior não pode resultar prejuízo para o trabalhador face às prestações por eles eventualmente substituídas e reguladas nas cláusulas 96.^a a 98.^a

SECÇÃO IX

Cedência ocasional de trabalhadores

Cláusula 100.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;

b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;

c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2- Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

SECÇÃO X

Sanções

Cláusula 101.^a

Sanções disciplinares

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 102.^a, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 102.^a

Limites às sanções disciplinares

1- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

2- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 103.^a

Procedimento

A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 104.^a

Sanções abusivas

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do número 1 e do número 2 da cláusula 20.^a da presente convenção;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de

representação de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

SECÇÃO XI

Cessaç o do contrato de trabalho

Cl sula 105.^a

Indemniza o em substitui o da reintegra o

1- Em substitui o da reintegra o o trabalhador pode optar por uma indemniza o correspondente a um m s de retribui o base por cada ano completo ou fra o de antiguidade.

2- Em tudo o mais aplica-se o disposto no C digo do Trabalho.

CAP TULO IV

Actividade sindical na empresa

Cl sula 106.^a

Princ pios gerais

1- No exerc cio da liberdade sindical os trabalhadores e os sindicatos outorgantes t m direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente atrav s de delegados sindicais, comiss es sindicais e comiss es intersindicais, nos termos da lei e deste contrato coletivo de trabalho.

2- Ao empregador   vedada qualquer interfer ncia na atividade sindical dos trabalhadores ao seu servi o.

Cl sula 107.^a

Comunica o   entidade patronal

1- As dire es sindicais comunicar o   entidade patronal a identifica o dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comiss es sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de rece o, de que ser  afixada c pia nos locais reservados  s informa es sindicais.

2- O mesmo procedimento dever  ser observado no caso da substitui o ou cessa o de fun es.

Cl sula 108.^a

Organiza o sindical na empresa

1- Os delegados sindicais s o os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2- A comiss o sindical na empresa (CSE)   a organiza o dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3- A comiss o intersindical (CIE)   a organiza o dos delegados sindicais das diversas comiss es sindicais na empresa.

Cláusula 109.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.

4- Sempre que o entender justificado, a direção interessada poderá ainda comunicar ao empregador a utilização acumulada do crédito referido no número 2, por um dado dirigente sindical até ao limite de dois meses.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

6- 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.

7- 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 cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

8- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa, dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização calculada nos termos da lei, sem prejuízo da cláusula 105.^a (Indemnização em substituição da reintegração) desta convenção coletiva de trabalho.

Cláusula 110.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais varia consoante o número de trabalhadores sindicalizados e é calculado de acordo com a tabela seguinte:

Total de trabalhadores sindicalizados	N.º de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3
De 200 a 499	6
500 ou mais	$6 + \frac{N - 500}{200}$

Nota - 1. O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.

2. N - é o número de trabalhadores sindicalizados.

2- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas semestral de 48 horas.

3- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

4- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número 2, deverão avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5- 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.

6- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

7- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5, 6 e 7 da cláusula 109.^a

Cláusula 111.^a

Direito de reunião

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

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

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

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

5- O empregador autorizará a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nesta cláusula, desde que avisada do facto por escrito com a antecedência mínima de seis horas, salvo nos casos em que situações imprevistas de urgência ou de interesse mútuo justifiquem a aceitação de prazo inferior.

Cláusula 112.^a

Instalações para atividade sindical na empresa

O empregador é obrigado a:

1- Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das

suas funções; esse local, situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores.

2- Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

3- Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, o empregador deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

CAPÍTULO V

Resolução de conflitos

Cláusula 113.^a

Arbitragem

1- As partes outorgantes reconhecem as virtualidades do recurso à arbitragem como forma de solução, justa, rápida e eficaz, dos conflitos laborais, individuais e coletivos.

2- Tendo em vista facilitar o acesso e viabilizar na prática o recurso à arbitragem voluntária, as partes outorgantes constituirão, em Lisboa e no Porto dois tribunais arbitrais permanentes.

3- Cada tribunal será composto por três árbitros, dois dos quais designados por cada uma das partes signatárias e o terceiro, que presidirá, escolhido por acordo dos dois primeiros.

4- Os árbitros serão ajuramentados perante o juiz do tribunal judicial da comarca respetiva e com mandato, renovável, coincidente com cada ano civil.

5- Os árbitros julgarão de acordo com o direito constituído aplicável, salvo se as partes litigantes os autorizarem expressamente a julgar segundo a equidade.

6- Das decisões dos tribunais cabe recurso para o Tribunal da Relação e para o Supremo Tribunal de Justiça, nos termos processuais em vigor, com exceção das decisões tomadas com base na autorização a que se reporta a segunda parte do número anterior, as quais terão carácter definitivo.

7- É criada uma comissão constituída por três representantes sindicais e três representantes da ANIMEE com o fim de elaborarem o regulamento e procederem à instalação dos tribunais arbitrais referidos na presente cláusula.

8- Depois de concluído o mandato a que se refere o número anterior, a comissão prosseguirá os seus trabalhos com vista à preparação de um acordo formal, que viabilize a institucionalização da arbitragem necessária como sistema de resolução dos conflitos, individuais e coletivos, que se suscitam entre os representantes das partes outorgantes.

9- O regulamento e demais acordos mencionados nos números 7 e 8 serão objeto de publicação e considerar-se-ão parte integrante do presente CCT.

Cláusula 114.^a

Interpretação, integração e resolução de conflitos - Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e decidir sobre as recomendações da comissão de peritos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de peritos, até ao máximo de três.

3- Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de trinta dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

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

5- Cada uma das partes dispõe de um 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 quinze 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 quinze dias com o tratamento do mesmo assunto;

d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao ministério responsável pela área laboral para publicação;

e) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora dos casos omissos, e terão efeito cinco dias após a sua publicação.

7- Não havendo acordo, qualquer das partes poderá submeter o assunto a uma comissão arbitral ad-hoc, o que comunicará à outra parte.

Cláusula 115.^a

Sucessão de convenções

1- Com a entrada em vigor do presente contrato coletivo de trabalho são revogadas as convenções anteriormente negociadas pelas entidades ora outorgantes e publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de agosto de 1996 e n.º 39, de 22 de outubro de 2002, bem como posteriores alterações, com a última publicação nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de novembro de 2003 e n.º 42, de 15 de novembro de 2003.

2- As partes reconhecem e afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante das convenções revogadas.

Cláusula 116.^a

Repúblicação

As partes acordam em proceder à republicação do contra-

to coletivo de trabalho (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2014 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2015).

Normas transitórias

Cláusula 1.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm + \text{prémio de antiguidade} \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 2.^a

Prémio de antiguidade na categoria

1- Os trabalhadores classificados em categoria ou classe sem acesso automático têm direito por cada três anos de permanência na respetiva categoria ou classe a um prémio de antiguidade no valor correspondente a 3,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V, até ao máximo de quatro.

2- Os prémios de antiguidade na categoria serão processados independentemente de quaisquer aumentos de retribuição a que o empregador proceda para além dos salários mínimos contratuais.

3- Sempre que por promoção não obrigatória, o trabalhador passa para categoria ou classe cuja retribuição mínima seja inferior à sua remuneração resultante de processamento dos prémios de antiguidade, ser-lhe-á garantido como mínimo o montante global recebido na anterior categoria ou classe.

4- Para processamento dos prémios de antiguidade considera-se relevante o tempo, na empresa e na categoria ou classe, anterior à entrada em vigor deste contrato.

Cláusula 3.^a

Prémio de antiguidade na categoria - Desaplicação

O regime transitório de diuturnidades estabelecido na cláusula 2.^a das normas transitórias deixou de ser aplicável, a partir de 1 de janeiro de 2013, a todos os trabalhadores admitidos a partir dessa data, em empresa abrangida pelo presente contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 4.^a

Trabalho noturno - Regime transitório

1- O valor equivalente ao acréscimo pela prestação do trabalho noturno entre as 20h00 e as 22h00, será mantido como compensação, aos trabalhadores que preencham uma das seguintes condições:

a) Tenham sido contratados, pelo menos há 60 dias, para horário que inclua o referido período entre as 20h00 e as 22h00;

b) Que estando a praticar horário que inclua aquele período, tenham efetivamente prestado seu trabalho das 20h00 às 22h00, durante 180 dias, no período de 12 meses imediatamente anterior à entrada em vigor da presente convenção.

2- O valor referido no número 1 será calculado com base na média do referido acréscimo com referência aos últimos 12 meses, salvo se o contrato tiver duração inferior, contando-se neste caso a média dos meses de duração do contrato.

3- A referida compensação será processada por rubrica separada.

4- A compensação a que se referem os números anteriores pode ser objeto de remição mediante acordo entre empresa e trabalhador.

5- Os trabalhadores admitidos depois de 13 de maio de 2006 não beneficiam do regime regulado na presente cláusula.

Cláusula 5.^a

Retribuição do trabalho suplementar.

Entrada em vigor

O disposto na cláusula 84.^a entra em vigor no dia 1 de abril de 2014.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Atividade contratada/Categoria	Salários
03	Engenheiro(a) VI	2 642,00 €
02	Engenheiro(a) V	2 221,00 €
01	Engenheiro(a) IV	1 787,00 €
0	Engenheiro(a) III Chefe de serviços Analista informático(a) principal Contabilista	1 383,00 €
1	Engenheiro(a) II Analista informático(a) profissional Encarregado(a) geral	1 205,00 €
2	Engenheiro(a) IB Programador(a) informático principal Analista informático(a) assistente Técnico(a) telecomunicações principal Projetista	1 118,00 €
3	Técnico(a) serviço social Engenheiro(a) IA Chefe de secção Técnico(a) telecomunicações mais 6 anos Técnico(a) fabril principal Chefe de vendas Secretário(a) Programador(a) informático profissional	1 038,00 €
4	Técnico(a) administrativo(a) Correspondente línguas estrangeiras/est. L.E. Encarregado(a) Técnico(a) fabril mais seis anos Técnico(a) telecomunicações cinco e seis anos Caixeiro(a) encarregado(a) Caixeiro(a) chefe de secção Inspetor(a) de vendas Programador(a) informático(a) assistente Operador(a) informático(a) principal Analista informático(a) estagiário(a)	921,00 €

5	Chefe de equipa Assistente administrativo(a) de 1.ª Caixa Técnico(a) telecomunicações 3.º e 4.º anos Operador(a) informático(a) profissional Enfermeiro(a) Técnico(a) fabril 5.º e 6.º anos	891,00 €
6	Encarregado(a) refeitório/cantina Assistente administrativo(a) de 2.ª Supervisor(a) de logística Prospetor(a) de vendas Promotor(a) de vendas Caixeiro(a) viajante Caixeiro(a) de 1.ª Motorista pesados P.Q. - oficial Técnico(a) telecomunicações 1.º e 2.º anos Vendedor(a) Técnico(a) fabril 3.º e 4.º anos Expositor(a)/decorador(a) Rececionista 1.ª	787,00 €
7	Caixeiro(a) 2.ª Motorista de ligeiros Coordenador(a) de operadores especializados Auxiliar de enfermagem Técnico(a) fabril 1.º e 2.º anos Programador(a) informático(a) estagiário(a)	720,00 €
8	Operador(a) especializado(a) de 1.ª Cozinheiro(a) Empregado(a) serviço externo Chefe de vigilância Rececionista 2.ª	699,00 €
9	Assistente administrativo(a) de 3.ª Encarregado(a) de limpeza Caixeiro(a) 3.ª P.Q. - pré-oficial 1.º e 2.º anos Operador(a) especializado(a) de 2.ª Ajudante de fogueiro(a) Operador(a) informático(a) estagiário(a)	658,00 €
10	Contínuo/porteiro(a) Assistente administrativo(a) estagiário(a) 2.º ano Técnico(a) fabril praticante 2.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 2.º ano Servente Empregado(a) refeitório/cafeteria Guarda ou vigilante Rececionista estagiário(a) Operador(a) especializado(a) de 3.ª	613,00 €
11	Assistente administrativo(a) estagiário 1.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 1.º ano Técnico(a) fabril praticante 1.º ano P.Q. praticante até 2 anos Operador(a) especializado(a) praticante 1 a 6 meses	532,00 €

Prémio de antiguidade - 31,19 €.

Subsídio de refeição - 5,70 € (de acordo com a cláusula 93.ª).

ANEXO I

Classificação profissional

A) Grupos profissionais e profissões

1- Grupo dos profissionais administrativos

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalho como: escrituração relativa a transações financeiras ou quaisquer outras

atividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; transcrição ou dactilografia de textos ditados ou redigidos por si ou por outrem; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; receção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou de outros documentos; operações com os diferentes tipos de máquinas de escritório ou de informática.

Podem especificamente assegurar a receção e condução de pessoas estranhas à empresa, efetuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efetuar ligações telefónicas.

1.1- Informática

Analista informático(a) - Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

a) Funcional (especialista da organização e métodos) - estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação.

b) De sistemas - estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam.

c) Orgânico - estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações.

d) De software - estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral.

e) De exploração - estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar, especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

Operador(a) informático(a) - Desempenha uma ou ambas as funções:

a) De computador - receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

b) De periféricos - prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos da informação.

Programador(a) informático(a) - Executa uma ou várias das seguintes funções:

a) De organização de métodos - estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento de informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador.

b) De aplicações - estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos fi-

cheiros que as contêm e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respetivo manual de operação.

c) De software - estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração.

d) De exploração - estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria, de manutenção.

1.2- Contabilidade e tesouraria

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

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se as suas importâncias correspondem às indicadas nas notas de venda ou nos recibos; efetua pagamentos e pode preparar sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

1.3- Serviços gerais

Secretário(a) - Ocupa-se do secretariado específico de profissionais de categoria superior a chefe de serviços, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária do gabinete, a execução da correspondência e arquivo, tarefas de estenodactilografia, de correspondente e outras que especialmente lhe sejam atribuídas.

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas, relatórios e quaisquer outros documentos de carácter técnico ou administrativo em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre as matérias em

questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz minutas e cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

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

Técnico(a) administrativo(a) - É o trabalhador que, a partir de objetivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas de maior responsabilidade e especialização. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

Estagiário(a) - Todo aquele que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

Rececionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitas que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários da empresa, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Empregado(a) de serviços externos - Normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas ou outras entidades, desde que não exerça atividades próprias de cobrador.

Contínuo(a) - Executa serviços, como anunciar vistas, encaminhá-las ou informá-las; fazer recados ou estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços análogos. Enquanto menor de 18 anos tem a designação de paquete.

Guarda (vigilante) - Encarrega-se da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos, e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período normal de laboração da empresa, executar outras tarefas indiferenciadas quando o exercício das suas funções o permita.

2- Grupo dos profissionais técnico-fabris

Pertencem a este grupo os profissionais que, sem intervenção direta na fabricação, executam trabalhos relacionados com a atividade fabril, com formação escolar de nível secundário, ou com conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respetivas funções.

Em todas as profissões deste grupo, com carreira profissional, existe o escalão de profissional-principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação técnica e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a atividade respetiva, e podendo ainda coordenar profissionais da respetiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

À designação «Profissional Técnico-Fabril» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:

Desenhador(a)
Desenhador(a) praticante
Modelador(a)
Orçamentista
Operador(a) de laboratório
Planificador(a)
Preparador(a) de trabalhos
Projetista
Radiologista industrial
Técnico(a) de métodos e tempos
Técnico(a) de montagens
Técnico(a) de projetos e ensaios de eletrónica
Técnico(a) de telecomunicações
Verificador(a) de qualidade

3- Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua atividade no sentido de comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projeção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

3.1- Comércio

Caixeiro(a) - Vende mercadorias no comércio por grosso ou retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja. Ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto. Enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro(a)-viajante - Exerce as suas funções de praticista numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça (pracista).

Caixeiro(a) (de balcão) - Recebe numerário ou outros valores em pagamento de mercadorias ou serviços, no comércio a retalho. Verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Inspetor(a) de vendas - Inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros de praça e caixeiros-viajantes, prospetores e promotores de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomendas,

auscultação do mercado, programas cumpridos, etc.

Expositor(a) e/ou decorador(a) - Concede e executa o arranjo das montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético, por forma a realçar e pôr em evidência os produtos vendidos pela empresa.

Promotor(a) de vendas - Atuando em pontos diretos e indiretos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospetor(a) de vendas - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos, de preferência gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor(a) - Predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

3.2- Logística

Supervisor(a) de logística - Superintende no armazém, assegurando o respeito pelas normas de receção, arrumação e expedição das mercadorias, materiais ou ferramentas, zelando pela total correspondência, conformidade e atualização da informação com as existências físicas, utilizando para o efeito meios informáticos ou não. Coordena os profissionais que operam no armazém.

Operador(a) de logística - Assegura a receção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando segundo as exigências de cada um daqueles fins, manobrando para o efeito os equipamentos mais apropriados, sendo ainda responsável pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.

À designação «operador de logística» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho, nomeadamente embalador ou outra.

4- Grupo dos profissionais qualificados

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e/ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, e por exemplo:

Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efetuar (normas, instruções, desenhos, etc.);

Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;

Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

À designação «Profissional Qualificado» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:

Afinador(a) de máquinas
Aplainador(a) mecânico
Cablador(a) eletromecânico

Caldeireiro(a)
 Eletricista bobinador(a)
 Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de alta tensão
 Eletricista montador(a) de alta tensão
 Eletricista montador(a) de baixa tensão
 Eletroerosionador(a)
 Eletromecânico(a)
 Equilibrador(a)
 Escatelador(a) mecânico(a)
 Formista-moldista
 Fogueiro(a)
 Fresador(a) mecânico(a)
 Gravador(a)
 Limador(a)
 Litografo(a)
 Mandrilador(a) mecânico(a)
 Mecânico(a) de instrumentos de precisão
 Montador-ajustador(a) de máquinas
 Montador-instalador(a) de equipamentos telefónicos
 Operador(a) de máquina de furar radial
 Prensador(a) manual de material eletromecânico
 Retificador(a) mecânico(a)
 Serralheiro(a) civil
 Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes
 Serralheiro(a) mecânico(a)
 Soldador(a)
 Soldador(a) de baixo ponto de fusão
 Soldador(a) por eletroarco ou oxiacetilénico
 Técnico(a) de eletrónica (montador/reparador)
 Torneiro(a) mecânico(a)
 Traçador-marcador (a)
 Afiador(a) de ferramentas
 Analisador(a) de ampolas e tubos de vidro (vidreiro)
 Canalizador (a)
 Carpinteiro(a) (geral)
 Carpinteiro(a) de moldes
 Funileiro-latoeiro(a)
 Ferrador ou forjador(a)
 Fundidor-moldador(a)
 Maçariqueiro(a) de tubos de vidro (vidreiro)
 Metalizador(a)
 Marceneiro(a)
 Mecânico(a) de madeiras
 Motorista
 Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de baixa tensão
 Eletricista montador(a) de anúncios
 Operador(a) de composição de vidro
 Polidor(a)
 Pintor(a) (geral)
 Pintor(a) (construção civil)
 Reparador(a) de cabos
 Retificador(a) de feiras
 Repuxador(a)
 Temperador(a) de aço ou de outros metais
 Trolha ou pedreiro(a) de acabamentos

5- Grupo profissional dos operadores(as) especializados(as)

Intervém, no todo ou em parte, num determinado processo produtivo, executando, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou eletronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios pré-definidos; abastece as máquinas e coloca as ferramentas adequadas nos equipamentos que utiliza podendo proceder a afinações e manutenções simples dos mesmos; procede à embalagem dos produtos, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem, trabalhos de recuperação, afinação ou carimbagem de componentes, peças ou equipamentos utilizando, para o efeito, ferramentas ou outros equipamentos adequados.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas, e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;

Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;

Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhe são indicados.

A designação «operador(a) especializado(a)» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho.

6- Grupo dos indiferenciados

Pertencem a este grupo os trabalhadores que somente executam tarefas simples e rotineiras, auxiliares da atividade fabril, de armazém ou de cantinas e refeitórios, ou que se ocupem da limpeza ou vigilância das instalações. O exercício das suas funções depende de uma formação muito sumária, adquirida por simples prática e em tempo reduzido. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes designações profissionais:

Servente - Ocupa-se da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo de locais, executando trabalho braçal indiferenciado. Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género de trabalho: servente de armazém, servente de cozinha, servente de oficina, servente de construção civil, servente de laboratório ou outros.

7- Grupo dos serviços de apoio social

Pertencem a este grupo os trabalhadores que, não intervindo nos sectores fabril, administrativo ou comercial da empresa, desempenham tarefas de apoio social aos demais trabalhadores da empresa.

7.1- Refeitórios e cantinas

Cozinheiro(a) - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação. Amanha peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confeciona os doces destinados às refeições, quando necessário. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado(a) de refeitório/cafetaria - Ajuda a lavar e

preparar os legumes, descasca batatas, cebolas, cenouras e outros, alimenta o balcão do self-service de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda à limpeza e a varrer e limpar o salão do refeitório ou cantina. Recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode colocar nas mesas as refeições; pode desempenhar as funções de cafeteiro.

7.2- Enfermagem e serviço social

Auxiliar de enfermagem - Executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Enfermeiro(a) - Assegura os trabalhos de enfermagem dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Técnico(a) de serviço social - Participa com os serviços da empresa na formulação da política social e executa as ações decorrentes dessa formulação: mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na empresa e na comunidade, dos quais eles poderão dispor; participa na realização dos estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendentes ao estudo e formulação de esquemas de solução de problemas de ordem social existentes na empresa.

8- Grupos dos profissionais de engenharia

A) 1- Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas atividades tais como: investigação, projeto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.

2- Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia ou com o curso de máquinas marítimas da Escola Náutica, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que estejam legalmente habilitados para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude das funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadrados num dos demais grupos profissionais onde não exerçam funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia.

3- Este grupo abrange também os profissionais que, exercendo a atividade profissional referida nos termos dos números anteriores e que não possuindo as habilitações académicas, estejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia através dos organismos competentes.

B) 1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respetivo acesso.

2- Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional descritos na alínea C).

3- Os níveis 1A e 1B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1A e dois anos no nível 1B.

4- Os seis níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes fatores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;

d) Supervisão exercida.

C) Nível I (1A e 1B):

- a) É o profissional recém-formado e/ou sem prática;
- b) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projetos ou cálculos);
- c) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- e) Elabora especificações e estimativas;
- f) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;
- g) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível II:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, comutação e atividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projetos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projetos não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Utiliza a experiência acumulada na empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Nível III

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d) Desenvolve atividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja atividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia sobre os outros profissionais de

engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Nível IV:

a) Primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especificação;

b) Faz a coordenação complexa de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projeto e outras;

c) Faz recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento para trabalho científico ou técnico sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objetivo e prioridade relativa e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Faz aplicação e conhecimentos de engenharia e direção de atividades com o fim de realização independente.

Nível V:

a) Tem a supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja atividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;

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

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

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

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

Nível VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Faz a investigação dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvi-

mento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controle financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de atividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

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

e) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objetivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

9- Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direção, orientação e controle técnico e disciplinar, de um grupo de profissionais ou de um sector de atividade da empresa.

Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes profissões:

Chefe de departamento/chefe de divisão/chefe de serviços/chefe de escritório/chefe de secção:

1- Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

3- Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adotar a designação de «chefe de sector», competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e/ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente.

Encarregado(a) geral - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

Encarregado(a) - Dirige, controla e coordena diretamente chefes de equipa e/ou outros profissionais e toda a atividade correspondente à secção ou sector por que é responsável. Conforme o género de trabalho, será designado por:

Encarregado(a) de manutenção;

Encarregado(a) de produção;

Encarregado(a) de armazém, ou outros.

Chefe de equipa - Dirige, controla e coordena diretamente

um grupo de profissionais com atividade afim.

Coordenador(a) de operadores especializados - Coordena e controla funcional e tecnicamente uma equipa de operadores especializados, podendo assegurar, quando necessário, a execução de um desses postos de trabalho.

Caixeiro(a) - encarregado(a) - No estabelecimento comercial, dirige o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro(a) - chefe de secção - Numa secção de um estabelecimento comercial, dirige o serviço e o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de vendas - Dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado(a) de refeitório ou de cantina - Organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector é responsável pela mercadoria e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou os seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixe, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina do trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina. Dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de vigilância - Executa as funções de guarda ou vigilante e/ou a coordenação dos serviços de vigilância.

Encarregado(a) de limpeza - Coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

ANEXO II

Acessos, carreiras e categorias profissionais

- 1- Profissionais administrativos
 - 1.1- O estágio para rececionista terá a duração máxima de quatro meses.
 - 1.2- Carreira de assistente administrativo(a):
 - Estagiário(a);
 - Assistente administrativo(a) de 3.ª;
 - Assistente administrativo(a) de 2.ª;
 - Assistente administrativo(a) de 1.ª
 - Os estagiários, após dois anos de permanência nesta situação, serão promovidos a assistente administrativo(a) de 3.ª, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade.
 - 1.3- Os assistentes administrativos(as) de 3.ª e 2.ª ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.
 - 1.4- O rececionista de 2.ª ascenderá à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.
 - 1.5- Profissionais de informática:
 - a) Acesso: Reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que vão desempenhar e as habilitações exigidas para os profissionais admi-

- nistrativos.
 - b) Carreira:
 - Estagiário(a) - seis meses;
 - Assistente - dois anos;
 - Profissional.
 - c) Profissionais com carreira: analista, programador. O operador de informática passa diretamente de estagiário a profissional.
 - e) Nas carreiras dos profissionais de informática, poderá haver um profissional designado como principal, ao qual competirá o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação profissional e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a atividade respetiva profissão e distribuir tarefas.
- 2- Profissionais técnico-fabris
 - 2.1- Carreira profissional:

Carreira profissional		
Técnico fabril praticante 1.º ano	1 ano	Grau 11
Técnico fabril praticante 2.º ano	1 ano	Grau 10
Técnico fabril 1.º e 2.º ano	2 anos	Grau 7
Técnico fabril 3.º e 4.º ano	2 anos	Grau 6
Técnico fabril 5.º e 6.º ano	2 anos	Grau 5
Técnico fabril mais 6 anos		Grau 4

- 2.2- Profissionais com carreira profissional:
 - Desenhador(a);
 - Modelador(a);
 - Orçamentista;
 - Operador(a) de laboratório;
 - Planificador(a);
 - Preparador(a) de trabalho;
 - Radiologista industrial;
 - Técnico(a) de métodos de tempos;
 - Técnico(a) de montagens;
 - Técnico(a) de projetos e ensaios de eletrónica;
 - Técnico(a) de telecomunicações;
 - Verificador(a) de qualidade.
- 2.3- Profissionais sem carreira profissional:
 - Projetista.
- 2.4- Acesso à categoria de principal:
 - A categoria de técnico(a) de telecomunicações principal, bem como a de principal dos restantes técnico-fabris, não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.
- 2.5- Acesso de especializados e qualificados a técnico-fabris.
 - Os profissionais qualificados ou especializados com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnico-fabris, serão classificados como profissional de 3.º e 1.º anos, respetivamente.
- 3- Profissionais técnico-comerciais
 - 3.1.1- Carreira dos técnico-comerciais:
 - Os praticantes são classificados em praticantes de 1.º, 2.º e 3.º anos.

3.1.2- Carreira dos profissionais caixeiros, incluindo o caixeiro (de balcão):

Os caixeiros de 3.ª e 2.ª ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

3.2- Carreira dos operadores de logística:

É equiparada à carreira dos operadores especializados, beneficiando do mesmo tratamento transitório acordado para estes trabalhadores.

4- Profissionais qualificados

4.2- Os profissionais qualificados têm a seguinte carreira:

Carreira profissional		
P. Q. praticante até 2 anos		Grau 11
P. Q. pré-oficial	2 anos	Grau 9
P. Q. oficial		Grau 6

4.2- Não há carreira profissional para o motorista.

4.3- Os trabalhadores admitidos com o curso industrial, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados, têm a seguinte carreira profissional:

Praticante - um ano;

Pré-oficial - dois anos;

Oficial.

5- Grupo profissional dos operadores especializados

Carreira dos operadores especializados:

Praticante - seis meses (grau 11);

OE de 3.ª - quatro anos (grau 10);

OE de 2.ª - cinco anos (grau 9);

OE de 1.ª - grau 8.

Os OE de 3.ª e 2.ª acedem automaticamente ao escalão imediatamente superior ao fim de quatro e cinco anos de permanência no escalão respetivo.

Regime transitório - 1 de abril de 1999

1- No momento da reclassificação (1 de abril de 1999), a

nova remuneração do trabalhador será fixada levando em conta o seguinte:

a) A anterior retribuição (remuneração base e diuturnidades) não poderá nunca ser diminuída;

b) Por outro lado, a entidade patronal só sofrerá agravamento de encargos na medida em que as anteriores remuneração base e diuturnidades não sejam, conjunta e ou separadamente, suficientes para preencher a nova remuneração (mais eventuais diuturnidades) do trabalhador;

c) Caso o trabalhador estivesse já a receber uma remuneração base superior à fixada na tabela para o nível 8 e se, por outro lado, estivesse também a receber, a título de prémio de antiguidade, um valor igualmente superior ao que agora lhe fosse eventualmente devido a esse mesmo título, só terá aumento do valor das diuturnidades quando esse seu direito exceder o valor atualmente recebido.

2- Aos operadores fabris e especializados do 2.º escalão, ora reclassificados e integrados na nova carreira dos operadores especializados, e a quem estivesse já a ser contabilizado o tempo para o vencimento de uma diuturnidade será ainda processado o valor correspondendo a essa diuturnidade de expectativa, próxima e única, que se venceria se se mantivesse o regime anterior ao presente acordo e na data do seu vencimento.

3- O acordo alcançado contempla a revisão do estatuto, conteúdo funcional e carreira do grupo dos profissionais especializados, incluindo os do 1.º e 2.º escalão e os operadores fabris.

4- Deste acordo resultou a integração dos operadores fabris e dos profissionais especializados do 1.º e 2.º escalão numa carreira única, com salvaguarda dos interesses dos profissionais que, ao nível do 1.º escalão estão ao serviço das empresas e que, como tal, se encontram já classificados à data da entrada em vigor do presente acordo.

5- A conversão remuneratória será feita conforme tabela infra:

Quadro 1					Quadro 2				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Salário	Diut.	Total	Gr.	Gr		Salário	Diut.	Total
Anterior carreira operador fabril						Operador especializado			
0-0,5 anos	75,850	0	75,850	11	11	0-0,5 anos	75,850	0	75,850
0,5-1 ano	88,600	0	88,600	11	10	0,5-1 ano	88,600	0	88,600
1-1,5 anos	88,600	0	88,600	10	10	1-1,5 anos	88,600	0	88,600
1,5-2 anos	88,600	0	88,600	10	10	1,5-2 anos	88,600	0	88,600
2-2,5 anos	88,600	0	88,600	10	10	2-2,5 anos	88,600	0	88,600
2,5-3 anos	88,600	0	88,600	10	10	2,5-3 anos	88,600	0	88,600
3-3,5 anos	88,600	0	88,600	10	10	3-3,5 anos	88,600	0	88,600
3,5-4 anos	88,600	4,522	93,122	10	10	3,5-4 anos	88,600	0	93,122
4-4,5 anos	88,600	4,522	93,122	10	10	4-4,5 anos	88,600	0	93,122
4,5-5 anos	88,600	4,522	93,122	10	9	4,5-5 anos	95,000	0	95,000
5-5,5 anos	88,600	4,522	93,122	10	9	5-5,5 anos	95,000	0	95,000

5,5-6 anos	88,600	4,522	93,122	10	9	5,5-6 anos	95,000	0	95,000
6-6,5 anos	88,600	4,522	93,122	10	9	6-6,5 anos	95,000	0	95,000
6,5-7 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	6,5-7 anos	95,000	0	97,644
7-7,5 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	7-7,5 anos	95,000	0	97,644
7,5-8 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	7,5-8 anos	95,000	0	97,644
8-8,5 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	8-8,5 anos	95,000	0	97,644
8,5-9 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	8,5-9 anos	95,000	0	97,644
9-9,5 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	9-9,5 anos	95,000	0	97,644
9,5-10 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	9,5-10 anos	100,700	0	102,166
10-10,5 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	10-10,5 anos	100,700	0	102,166
10,5-11 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	10,5-11 anos	100,700	0	102,166
11-11,5 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	11-11,5 anos	100,700	0	102,166
11,5-12 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	11,5-12 anos	100,700	0	102,166
12-12,5 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	12-12,5 anos	100,700	0	102,166
12,5-13 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	12,5-13 anos	100,700	4,522	106,688
13-13,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	13-13,5 anos	100,700	4,522	106,688
13,5-14 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	13,5-14 anos	100,700	4,522	106,688
14-14,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	14-14,5 anos	100,700	4,522	106,688
14,5-15 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	14,5-15 anos	100,700	4,522	106,688
15-15,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	15-15,5 anos	100,700	4,522	106,688
15,5-16 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	15,5-16 anos	100,700	9,044	109,744
16-16,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	16-16,5 anos	100,700	9,044	109,744
16,5-17 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	16,5-17 anos	100,700	9,044	109,744
17-17,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	17-17,5 anos	100,700	9,044	109,744
17,5-18 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	17,5-18 anos	100,700	9,044	109,744
18-18,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	18-18,5 anos	100,700	9,044	109,744
18,5-19 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	18,5-19 anos	100,700	9,044	109,744
19-19,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	19-19,5 anos	100,700	9,044	109,744
19,5-20 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	19,5-20 anos	100,700	9,044	109,744
20-20,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	20-20,5 anos	100,700	9,044	109,744
20,5-21 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	20,5-21 anos	100,700	9,044	109,744
21-21,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	21-21,5 anos	100,700	9,044	109,744
21,5-22 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	21,5-22 anos	100,700	9,044	109,744
22-22,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	22-22,5 anos	100,700	9,044	109,744
22,5-23 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	22,5-23 anos	100,700	9,044	109,744
23-23,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	23-23,5 anos	100,700	9,044	109,744
23,5-24 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	23,5-24 anos	100,700	9,044	109,744
24-24,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	24-24,5 anos	100,700	9,044	109,744
24,5-25 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	24,5-25 anos	100,700	9,044	109,744
25,5-26 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	25,5-26 anos	100,700	9,044	109,744
26,5-27 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	26,5-27 anos	100,700	9,044	109,744
27-27,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	27-27,5 anos	100,700	9,044	109,744
(.....)									

Nota - Esta tabela de conversão refere-se à tabela de 1999.

6. Equiparação

As carreiras profissionais anteriormente equiparadas à dos profissionais especializados do 1.º escalão beneficiam do mesmo tratamento transitório agora acordado para estes profissionais.

ANEXO III

Categorias substituídas e eliminadas

Foram substituídas as seguintes categorias:

Grupo dos profissionais administrativos	
Anterior designação:	Nova designação:
Escriturário	Assistente administrativo
Escriturário principal	Técnico administrativo

Grupo dos serviços de apoio social	
Anterior designação:	Nova designação:
Empregado de refeitório/cantina	Empregado de refeitório/cafetaria

Foram eliminadas as seguintes categorias:

Grupo dos profissionais administrativos:
Monitor informático/Mecanográfico
Operador mecanográfico
Perfurador/verificador/operador de posto de dados
Programador mecanográfico
Preparador informático de dados
Tesoureiro
Guarda-livros
Operador de máquinas de contabilidade
Inspetor administrativo
Estenodactilógrafo
Apontador
Registador-calculador
Dactilógrafo
Operador de «Telex»
Reprodutor de documentos administrativos
Telefonista
Cobrador
Grupo dos profissionais técnico-fabris:
Mestre forneiro (cerâmico)
Anotador de produção
Reprodutor de documentos/Arquivista técnico
Grupo dos profissionais técnico-comerciais:
Caixeiro de praça (pracistas)
Demonstrador
Distribuidor
Propagandista
Grupo dos profissionais qualificados:
Acabador de isoladores (cerâmico)
Aplainador (madeiras)
Enfornador (cerâmico)
Forneiro (cerâmico)
Maquinista (vidreiro)
Oleiro-formista de lambugem geral (cerâmico)
Oleiro rodista de isoladores (cerâmico)
Prensador de isoladores de alta tensão (cerâmico)
Retificador de isoladores (cerâmico)
Torneiro de isoladores (cerâmico)

Vidrador de isoladores (cerâmico)
Operador de composição de substâncias fluorescentes (cerâmico)
Grupo dos indiferenciados:
Ajudante de fabrico (cerâmico)
Ajudante de motorista
Grupo dos serviços de apoio social:
Cafeteiro
Controlador-caixa
Dispenseiro
Ecónomo
Empregado de balcão
Copeiro
Técnico auxiliar de serviço social
Grupo de chefias:
Chefe de cozinha

Lisboa, 29 de março de 2016.

Pela ANIMEE - Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico:

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da direcção.

Ruy José de Assunção Pereira, vogal da direcção.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação de:

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

Carlos Pereira, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pedro Manuel Oliveira Gambôa, mandatário.

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Alberto Oliveira do Vale, mandatário.

Depositado em 6 de maio de 2016, a fl. 190 do livro n.º 11, com o n.º 57/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Alteração salarial e outras

CCT entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, com texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, de 8 de Novembro de 2014, com última actualização no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24 de 29 de Junho de 2015.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva de trabalho adiante designada CCT abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho e ou prestação de serviços, designadamente dos CAE 45401, 46 e 47, filiadas na Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança - ACISB, e, por outro, os trabalhadores representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT abrange todo o distrito de Bragança, e as tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram entre 1 de Janeiro de 2016 e 31 de Dezembro de 2016.

3- *(Mantém a redacção em vigor.)*

4- *(Mantém a redacção em vigor.)*

5- Este CCT abrange 521 empresas e 1123 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

1- *(Mantém a redacção em vigor.)*

2- *(Mantém a redacção em vigor.)*

3- A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior, produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2016.

4- *(Mantém a redacção em vigor.)*

5- *(Mantém a redacção em vigor.)*

6- *(Mantém a redacção em vigor.)*

7- *(Mantém a redacção em vigor.)*

8- *(Mantém a redacção em vigor.)*

9- *(Mantém a redacção em vigor.)*
(...)

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.ª

Horário de trabalho

1- *(Mantém a redacção em vigor.)*

2- *(Mantém a redacção em vigor.)*

3- *(Mantém a redacção em vigor.)*

4- *(Mantém a redacção em vigor.)*

5- *(Mantém a redacção em vigor.)*

6- *(Mantém a redacção em vigor.)*

7- O trabalho prestado no período de sábado à tarde dará direito, para além da remuneração, a um subsídio de 15,00 € por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

(...)

Cláusula 17.ª-A (Nova)

Retribuição por trabalho normal prestado em dia feriado

Os trabalhadores que prestam trabalho normal em dias feriado, em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nestes dias, têm direito remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

(...)

Cláusula 20.ª

Subsídio de alimentação

As empresas obrigam-se a participar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 4,70 € em numerário ou senha por cada dia completo de trabalho.

(...)

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 26.ª

(Descanso semanal e feriados)

1- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os dias seguintes:

1 de Janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é presta-
do ou, não havendo este, um outro dia, tendo em conta ra-
zões de tradição local.

- 2- *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 3- *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 27.^a

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm
direito a gozar em cada anos civil, sem prejuízo da retribu-
ição normal, um período de férias com a duração de 22 dias
úteis de férias. A duração do período de férias é aumentada,
no caso do trabalhador não ter dado nenhuma falta injustifi-
cada ou ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias
reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois
meios-dias;
 - b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou qua-
tro meios-dias;
 - c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis
meios-dias.
- 2- *(Manter a redacção em vigor.)*
 - 3- *(Mantém a redacção em vigor.)*
 - 4- *(Mantém a redacção em vigor.)*
 - 5- *(Mantém a redacção em vigor.)*
 - 6- *(Mantém a redacção em vigor.)*
 - 7- *(Mantém a redacção em vigor.)*
 - 8- *(Mantém a redacção em vigor.)*
 - 9- *(Mantém a redacção em vigor.)*
 - 10- *(Mantém a redacção em vigor.)*
 - 11- *(Mantém a redacção em vigor.)*
 - 12- *(Mantém a redacção em vigor.)*
 - 13- *(Mantém a redacção em vigor.)*
 - (...)

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
A	Administrativo	670,00
	Director de serviços, secretário-geral, contabilista/técnico oficial de contas, programador	
B	Chefe de secção	610,00
C	Secretário de direcção, subchefe de secção	575,00
D	Assistente administrativa I, caixa	570,00

E	Assistente administrativa II, recepcionista/ telefonista, cobrador	540,00
F	Assistente administrativa III	535,00
G	Contínuo, porteiro, estagiário administrai- vo 2.º ano, trabalhador de limpeza, pacote até 17 anos	531,00
A	Comércio	660,00
	Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado de loja	
B	Caixeiro encarregado	590,00
C	Caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, encarregado de armazém	560,00
D	Primeiro caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro-viajante, expositor ou decorador	550,00
E	Segundo caixeiro, operador de 1.ª	540,00
F	Terceiro caixeiro, operador de 2.ª, distri- buidor	535,00
G	Servente, embalador, caixeiro ajudante até 2.º ano	531,00

Nota - As demais matérias não objecto da proposta de revisão, mantêm-
-se com a redacção em vigor.

Lisboa, 3 de Março de 2016.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do
Comércio, Escritórios e Serviços:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de
mandatária.

Pedro Nuno Rabaça Ramalho, na qualidade de manda-
tário.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bra-
gança - ACISB:

Vítor Manuel de Carvalho, na qualidade de mandatário.

Maria João Gonçalves Rodrigues, na qualidade de man-
datário.

Declaração

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do
Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes
sindicatos filiados:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, ESCRI-
tórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e
Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachan-
tes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vi-
gilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Acti-
vidades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e
Serviços da Horta.

Depositado em 6 de maio de 2016, a fl. 189 do livro n.º 11, com o n.º 55/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao CCT para o comércio e distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2015.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.ª

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT.

Cláusula 2.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3- O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que se-

jam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

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

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.ª-A

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

1- O trabalhador tem direito a indemnização correspondente a um mês de retribuição mensal efetiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho ou inadaptação.

2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2013 a indemnização será a correspondente a vinte dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será, no mínimo, o previsto no número um.

4- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 1,5 meses de retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

5- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo.

Cláusula 60.ª-B

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, conforme, tenha, respetivamente, até

dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a empresa com a antecedência mínima de trinta dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de quinze dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2016

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Diretor de serviços	1 225,00
II	Chefe de serviços Diretor técnico coordenador	1 028,50
III	Analista de sistemas Diretor técnico Técnico de contabilidade	912,50
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	882,00
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	794,00
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	711,50
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	642,50
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	585,00
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Rececionista	541,50

X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	539,00
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	536,50
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	535,00
XIII	Praticante	(*)

(*) Valor a fixar de acordo com a RMMG (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro).

2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2016

Cláusula 28.ª «Deslocações em serviço» _____ 12,73€;
Cláusula 29.ª «Viagens em serviço» _____ 55,45€;
Cláusula 49.ª «Diuturnidades» _____ 5,56€;
Cláusula 53.ª «Subsídio de refeição» _____ 6,21€;
Cláusula 56.ª «Abono para falhas» _____ 36,76€.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 58 empresas e 2450 trabalhadores.

Lisboa, 19 de abril de 2016.

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

Marta Félix dos Santos, mandatária.

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

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins:

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

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

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luis Carapinha Rei, mandatário.

Depositado em 6 de maio de 2016, a fl. 189 do livro n.º 11, com o n.º 54/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao CCT para o comércio e distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2014 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2015.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.^a

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE.

Cláusula 2.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3- O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, expri-

mir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 60.^a-A

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

1- O trabalhador tem direito a indemnização correspondente a um mês de retribuição mensal efetiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho ou inadaptação.

2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2013 a indemnização será a correspondente a vinte dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será, no mínimo, o previsto no número um.

4- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 1,5 meses de retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

5- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo.

Cláusula 60.^a-B

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, conforme, tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a empresa com a antecedência mínima de trinta dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de quinze dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o

prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2016

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Diretor de serviços	1 225,00
II	Chefe de serviços Diretor técnico coordenador	1 028,50
III	Analista de sistemas Diretor técnico Técnico de contabilidade	912,50
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	882,00
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	794,00
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	711,50
VII	Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	642,50
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	585,00
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Rececionista	541,50
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	539,00
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	536,50

XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	535,00
XIII	Praticante	(*)

(*) Valor a fixar de acordo com a RMMG (artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro).

2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2016

Cláusula 28.ª «Deslocações em serviço» _____ 12,73€;
Cláusula 29.ª «Viagens em serviço» _____ 55,45€;
Cláusula 49.ª «Diuturnidades» _____ 5,56€;
Cláusula 53.ª «Subsídio de refeição» _____ 6,21€;
Cláusula 56.ª «Abono para falhas» _____ 36,76€.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 58 empresas e 2450 trabalhadores.

Lisboa, 19 de abril de 2016.

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

Marta Félix dos Santos, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE:

Carlos Pereira, mandatário.

Depositado em 6 de maio de 2016, a fl. 189 do livro n.º 11, com o n.º 56/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do Despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2016.

1- Quadros superiores

Analista de sistemas (informática)
Chefe de departamento de recursos humanos (administrativo)
Contabilista (administrativo)
Coordenador geral (produção)
Diretor (administrativo, comercial, informática, logística, manutenção e produção)
Chefe de departamento (comercial, informática, laboratório, logística, manutenção, produção e vapor/energia)
Chefe de departamento de gestão ambiental (sectores especiais, complementares e categorias gerais)
Chefe de fabricação (produção)

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Chefe de secção (comercial e informática)
Programador de informática (informática)
Secretário(a) de direção/administração (administrativo)

2.2- Técnicos de produção e outros

Analista (laboratório)
Chefe de secção (laboratório, logística, manutenção, produção e vapor/energia)
Chefe de turno (produção)
Chefe de equipamento/turno - produção (produção)
Diretor-adjunto de produção (produção)
Encarregado geral (produção)
Encarregado de vapor/energia (foguetiro) (vapor/energia)
Orçamentista (produção)
Responsável/coordenador de sector - produção (produção)
Responsável/coordenador de sector - compras (produção)
Técnico especialista de manutenção (manutenção)
Técnico de desenho (sectores especiais, complementares e categorias gerais)
Técnico de planeamento (produção)

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Encarregado de armazém (logística)
Encarregado de HST (sectores especiais, complementares e categorias gerais)

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente administrativo (administrativo)
Técnico de vendas (comercial)

4.2- Produção

Estagiário de informática (informática)
Condutor de máquina de papel (produção)
Controlador de qualidade (produção)
Controlador de qualidade de papel (laboratório)
Técnico de compras (produção)
Técnico de construção civil (manutenção)
Técnico de manutenção mecânica (manutenção)
Técnico de manutenção elétrica (manutenção)
Técnico de qualidade (produção)

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Telefonista (administrativo)

5.2- Comércio

Estagiário comercial (comercial)

5.3- Produção

Controlador de formatos (produção)
Condutor de refinação de massa (produção)
Condutor de máquina de acabamento (produção)
Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais (logística)
Estagiário de manutenção (manutenção)
Gravador e ou montador de carimbos (produção)
Manipulador (produção)
Maquinista de transformação (produção)
Montador de cunhos e cortantes (produção)
Operador de cartão de canelado (produção)
Operador de controlo de qualidade (produção)
Operador de laboratório (laboratório)
Operador de logística (logística)
Operador de triagem de resíduos (produção)
Operador de vapor/energia (foguetiro) (vapor/energia)
Preparador de matérias-primas (produção)

5.4- Outros

Cozinheiro(a) (sectores especiais, complementares e categorias gerais)
Empregado(a) de refeitório (sectores especiais, complementares e categorias gerais)
Motorista (logística)

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Ajudante de motorista (logística)
Auxiliar administrativo (administrativo)
Auxiliar geral (logística)
Estagiário administrativo (administrativo)
Operador auxiliar de logística e apoio (logística)
Porteiro ou guarda (sectores especiais, complementares e categorias gerais)

6.2- Produção

Ajudante de condutor de refinação de massa (produção)
Ajudante de condutor de máquina de papel (produção)
Ajudante de condutor de máquina de acabamento (produção)
Ajudante de operador de cartão canelado (produção)
Ajudante de operador de vapor/energia (foguetiro) (vapor/energia)
Auxiliar de laboratório (laboratório)
Auxiliar de produção (produção)
Estagiário técnico de desenho (sectores especiais, complementares e categorias gerais)
Operador auxiliar de controlo de qualidade (produção)
Operador auxiliar de transformação (produção)
Operador de saqueiro (produção)

A - Aprendiz

Aprendiz

Contrato coletivo entre a AOPL - Associação de Operadores do Porto de Lisboa e o STP - Sindicato de Trabalhadores dos Portos de Lisboa e Setúbal (movimentação de cargas) - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2016.

- 1- Quadros superiores**
Chefe de operações

- 2- Quadros médios**
 - 2.2- Técnicos de produção e outros**
 - Coordenador
 - Profissionais qualificados
 - 4.2- Produção**
 - Trabalhador de base III
- 5- Profissionais altamente qualificados**
 - 5.3- Produção**
 - Trabalhador de base II
 - Trabalhador de base I
- 6- Profissionais semiquualificados (especializados)**
 - 6.2- Produção**
 - Indiferenciado
- A - Estagiários**
 - Estagiário

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional das Polícias Municipais - SNPM - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de março de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente - Pedro Miguel Lopes de Oliveira, cartão de cidadão n.º 09048346, agente municipal de 2.ª classe da Polícia Municipal de Coimbra.

Vice-presidente - Marco Paulo Ferreira dos Santos, cartão de cidadão n.º 11354375, agente municipal de 1.ª classe da Polícia Municipal de Viseu.

Tesoureiro - Pedro Rogério Rodrigues Maldonado, cartão de cidadão n.º 1484129, agente municipal de 2.ª classe da Polícia Municipal de Vila Nova de Gaia.

Secretário - Paulino José Teixeira de Freitas, cartão de cidadão n.º 12191300, agente municipal de 2.ª classe da Polícia Municipal de Vila Nova de Gaia.

Secretário - Nelson David Cabral Esteves, cartão de cidadão n.º 11334457, agente municipal de 2.ª classe da Polícia Municipal de Coimbra.

Secretário - Paulo Miguel Coelho Alves, cartão de cidadão n.º 10762367, agente municipal de 2.ª classe da Polícia Municipal de Coimbra.

Secretário - Miguel Melo Pereira, cartão de cidadão n.º 13790466, agente municipal de 2.ª classe da Polícia Municipal de Ponta Delgada.

Suplente - Marco Paulo dos Santos Almeida, cartão de cidadão n.º 11994597, agente municipal de 1.ª classe da Polícia Municipal de Viseu.

Suplente - Valter Miguel Pinto dos Santos, cartão de cidadão n.º 10983708 agente municipal de 1.ª classe da Polícia Municipal de Felgueiras.

Suplente - Augusto Manuel Vilela dos Santos, cartão de cidadão n.º 11586091, agente municipal de 2.ª classe da Polícia Municipal de Cabeceiras de Basto.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de março de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente - Carlos França, cartão de cidadão n.º 11326410, Agroriza, L.^{da}

Secretário - José Rafael, cartão de cidadão n.º 08114652, Albecetim SAG, L.^{da}

Tesoureiro - Tiago Artilheiro, cartão de cidadão n.º 13939219.

Sílvia Alexandra Lopes Rodrigues, Farmácia Ferrer - Castelo Branco.

Tiago Galvão Alves Pereira, Farmácia Benfica - Lisboa.

Joana Pereira de Carvalho S.S.M. Cardoso, Farmácia Carvalho - Alcabideche.

Duarte João Gama de Oliveira Teixeira dos Santos, Farmácia Nova de Carnaxide - Lisboa.

Vogais suplentes:

Célia Sofia Salvado Boavida, Farmácia Barranquense - Barrancos.

Cátia Sofia Farrajota de Sousa Marques, Farmácia Sousa Marques - Corroios.

Associação Nacional das Farmácias - ANF - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 2 de abril de 2016, para o mandato de três anos.

Presidente:

Paulo Jorge Cleto Duarte, Farmácia Estácio - Lisboa.

Vice-presidentes:

Vítor Manuel Lopes Segurado, Farmácia Nova - Setúbal.

Nuno Vasco Rodrigues Vieira Lopes, Farmácia Nova Portas de Benfica - Amadora.

Ana Cristina Clarkson Gaspar, Farmácia Saraiva - Avintes.

Vogais:

Pedro Miguel Antunes Ferreira, Farmácia Costa - Vidi-
gueira.

Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de março de 2016, para mandato de três anos.

Presidente - João Alvarenga Fernandes, AEEP.

Vice-presidente - José Luís Diogo de Azevedo Presa, ANESPO.

Vice-presidente - António José da Costa Malheiro Sarmiento, AEEP.

Vice-presidente - João Carlos Gallardo Muñoz de Oliveira, AEEP.

Tesoureiro - Carlos Fernando Barreiros Godinho Vieira, ANESPO.

Vogal - Rodrigo Eiró de Queiroz e Melo, AEEP.

Vogal - Joaquim Jorge Soares Martins, ANESPO.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

PRAXAIR - Portugal Gases, SA - Alteração

Alteração aos estatutos em 16 de Novembro de 2015, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, 3.ª série, de 15 Agosto de 1997.

Preâmbulo

Os trabalhadores da PRAXAIR - Portugal Gases, SA com sede na Rua do Espido, s/n - Maia - 4470-177 no exercício dos seus direitos constitucionais e a Lei n.º 7/2009, de

12 de Fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da empresa, pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo n.º 1.

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário, para discutir matérias previstas no artigo 4.º

destes estatutos, será convocado com a antecedência mínima de quinze dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

1- O voto é sempre directo.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenárias as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável

na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Conteúdo do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT

tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos

de trabalho;

- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de dez dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro prazo maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 21.º

Objetivos do controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreçar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na

reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.
- 2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

- 1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.
- 2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
- 4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a comissão de trabalhadores ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao órgão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, devendo indicar a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que se pretende realizar a reunião e afixar a respectiva convocatória.

Artigo 28.º

Acção da CT no interior da empresa

- 1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.
- 2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

- 1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.
- 2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

- 1- Para o exercício das suas funções, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de

horas.

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas.
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas.
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, subcomissões e de comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e actividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo. As faltas devem ser comunicadas á entidade empregadora nos prazos previstos. na legislação.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se nas instalações da empresa sitas na Estrada Nacional 13 KM 6,4 - 4471-909 - Maia.

Artigo 40.º

Composição

1- A CT é composta por 3 (três) elementos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da comissão de trabalhadores é de 3 (três) anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
 - c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de 3 (três) anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A CT, articulará a sua acção e actividade, com a actividade das subcomissões de trabalhadores, a será regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Competências das subcomissões de trabalhadores

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou

serviços;

c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;

d) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para o normal funcionamento desta;

e) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas e a respetiva comissão de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.

Artigo 50.º

Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2- A CT adere à Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores do Porto.

3- Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 51.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 52.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 53.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 54.º

Composição e competências da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita em plenário de trabalhadores e por um representante por cada uma das listas concorrente sendo que o seu mandato coincide com a duração do processo eleitoral.

2- Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada

uma das listas concorrente e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
 - b) Verificar a regularidade das candidaturas;
 - c) Divulgar as listas concorrentes;
 - d) Constituir as mesas de voto;
 - e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
 - f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
 - g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
 - h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;
 - i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
 - j) Empossar os membros eleitos.
- 4- Funcionamento da comissão eleitoral:
- a) A comissão elege o respectivo presidente;
 - b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;
 - c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
 - d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 55.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupado por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 56.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação será publicitado o respectivo regulamento.

Artigo 57.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1- O acto eleitoral é convocado pela CE.

2- Na falta da convocação pela comissão eleitoral o acto eleitoral pode ainda ser convocado no mínimo por 100 ou por 20 % trabalhadores da empresa.

Artigo 58.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

2- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

3- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

4- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

5- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

6- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

Artigo 59.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 60.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 56.º, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 61.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 62.º

Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

Artigo 63.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 64.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabeleci-

mento.

4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento.

Artigo 65.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos, com direito a voto, que dirigem a respetiva votação, ficando para esse efeito, dispensados da prestação de trabalho.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 66.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 67.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4- Uma cópia de cada acta referida no número 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Registo e publicidade

1- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação ao órgão da empresa, afixando a proclamação com a relação dos eleitos, cópia da ata de apuramento global dos resultados no local ou locais onde o ato de votação se tiver realizado.

2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 73.º

Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos tra-

balhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 6 de Maio de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 35, a fl. 16 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa - (ISCTE-IUL) - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 12 de abril de 2016, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Pedro Joaquim Amaro Sebastião.
Maria Leonor Leitão de Araújo Muralha.
Maria do Rosário Múrias Bessone Mauritti.
Luís Francisco dos Santos Gomes de Carvalho.
Henrique Manuel da Costa Borges.
Gustavo Alberto Guerreiro Seabra Leitão Cardoso.

Tiago Manuel Simões Santos.

Suplentes:

Alexandra Cláudia Rebelo Paio.
João José Paiva Monteiro.
Sara Sofia Lourenço dos Santos Rico.
Sandro Miguel Ferreira Mendonça.
Maria do Rosário Caixeiro Santana Deodato Candeias.
Luís Carlos Costa Pinheiro de Carvalho.
Ana Catarina de Carvalho Nunes.

Registado em 6 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 34, a fl. 16 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Arraiolos - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Évora), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Arraiolos, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 18 de abril de 2016.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.ª, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro que, no dia 26 de julho de 2016, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de fevereiro.

Autarquia: Câmara Municipal de Arraiolos.

Morada: Praça do Município, n.º 27, 7040-027 Arraiolos».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal da Amadora - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal da Amadora, realizada em 20 de abril de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2016.

Efetivos:

	Nome	Cartão de cidadão n.º	Data
1.º	António Manuel Gerales Carvalho	7114499	Val. 4/9/2019
2.º	João da Mata Delgado	11278972	Val. 13/10/2019
3.º	Jorge Manuel Vieira de Jesus Brito	7161477	Val. 1/9/2019
4.º	Mário Patrício Amaro	13662168	Val. 4/9/2019
5.º	Nuno Tiago Ribeiro Cardoso	12563815	Val. 3/7/2016
6.º	Rui Manuel Fernandes Gomes Maduro	6380405	Val. 26/6/2019
7.º	Virgolino José Bugalho Boto	07612196	Val. 20/7/2020

Suplentes:

	Nome	Cartão de cidadão n.º	Data
1.º	Arlindo Gomes Pina	Título residência 92X1399W9	Val. 26/11/2019
2.º	Armando Luís Tasqueira Trindade	07062872	Val. 25/10/2017
3.º	Daniela Filipa Portela Lopes	13812335	Val. 7/4/2019
4.º	Filipe Lopes Fernandes	12266162	Val. 21/9/2019
5.º	Homero Mendes Andrade	Título residência 639XZX373	24/7/2016
6.º	Pedro Martins da Veiga	10940004	Val. 3/10/2017
7.º	Rogério Manuel Pires Pontavida	12851645	Val. 13/6/2018

Registado em 6 de Maio de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 42, a fl. 110 do livro n.º 1.

EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA, realizada em 15 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2015.

Efetivos	BI/CC
David Samuel dos Santos Alves	11930741
Cláudio Manuel de Almeida Cortez	11233513
Sandra Cristina Alves Gonçalves	12425767

Registado em 6 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 43, a fl. 111 do livro n.º 1.

EDP Gás - SGPS, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na EDP Gás - SGPS, SA, realizada em 15 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2015.

Efetivos	BI/CC
Baltazar Sá Ferreira	9807407
Ana Patrícia Arantes Veloso	12318692

Registado em 6 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 44, a fl. 111 do livro n.º 1.

EDP - Gestão da Produção de Energia, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na EDP - Gestão da Produção de Energia, SA, realizada em 15 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2015.

Efetivos	BI/CC
Manuel João da Fonseca Paiva	3844679
José Eduardo Félix da Costa	6076613
Telmo José Pires Gomes Cunha	11161373
Vítor Manuel de Jesus Pires	3848871
Jorge António Silva Teixeira Borba	7249453
Gustavo Miguel Alexandre Gaspar	12013220

Registado em 6 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 45, a fl. 111 do livro n.º 1.

EDP - Soluções Comerciais, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na EDP - Soluções Comerciais, SA, realizada em 15 de fevereiro de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2015.

Efetivos	BI/CC
Carina do Nascimento Nunes Araújo	11706333
Mário José Ferreira Martins Nogueira	7499980
José Fernando Santos Lopes	6927074
Pedro Miguel Negrão Matos	13178908
Marta Maria Martinho Lourenço	7417612

Registado em 6 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 46, a fl. 111 do livro n.º 1.

TJA - Transportes J. Amaral, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa TJA - Transportes J. Amaral, SA, realizada em 14 de abril de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2016.

Efetivos:

Arnaldo Manuel M. Mendonça Rodrigues.
José António R. Cruz Pires.
Silvia Filomena Cunha Amendoeira.
Pedro Nuno Pascoa Albino.
Maria Manuel Ferreira S. Gamelas.

Suplentes:

Bruno José Silva Lopes.
Tiago David Nascimento Taveira.
António Manuel Oliveira Marques.
João Silva Oliveira Marques.

Registado em 4 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 41, a fl. 110 do livro n.º 1.

REFRIGE - Sociedade Industrial de Refrigerantes, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da REFRIGE - Sociedade Industrial de Refrigerantes, SA, realizada em 22 de abril de 2016, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2016.

Efetivos:

Luís Rodrigues, fiel.
Maria José Ferreira, operadora de linha.
Celso Castanheira, encarregado de armazém.

Suplentes:

Maria José Costa, operadora de linha.
Nuno Ferreira, conferente.
Paula Encarnação, operadora de linha.

Registado em 6 de maio de 2016, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 47, a fl. 111 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

– **Técnico/a Instalador/a de Sistemas Térmicos de Energias Renováveis**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A INSTALADOR/A DE SISTEMAS TÉRMICOS DE ENERGIAS RENOVÁVEIS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a Instalador/a de Sistemas Térmicos de Energias Renováveis
DESCRIÇÃO GERAL	Planear, organizar e executar sistemas térmicos com base em energias renováveis, no âmbito da instalação, manutenção e reparação para fins energéticos, tendo em conta a aplicação de regras e normas técnicas, bem como de segurança e saúde no trabalho e de proteção ambiental.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código		UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica	4579	1	Energia	25
	0349	2	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25
	9264	3	Mecânica dos fluidos	25
	4559	4	Pneumática e hidráulica	25
	6594	5	Desenho técnico - leitura e interpretação	50
	4568	6	Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático	50
	6416	7	Ciência dos materiais	50
	6603	8	Construções metalomecânicas - bancada	25
	4572	9	Técnicas e ferramentas de ligação	50
	1242	10	Execução de operações - soldadura	25
	5311	11	Metrologia - conceitos e aplicações	25
	4573	12	Eletricidade	50
	9265	13	Tecnologia da eletricidade - dispositivos elétricos	25
	9266	14	Tecnologia da eletricidade - motores	25
	4578	15	Termodinâmica - transmissão de calor	50
	9267	16	Sistemas de aquecimento convencionais - métodos e componentes	25
	9268	17	Sistemas de aquecimento convencionais - princípios de funcionamento	50
	9269	18	Bombas de calor atmosféricas - princípios de funcionamento	50
	9270	19	Bioenergia - recursos, tecnologias e aplicações	50
	9271	20	Sistemas de combustão de biomassa - princípios de funcionamento	50
	9272	21	Sistemas de combustão de biomassa - instalação e manutenção	50
	9273	22	Recurso solar e conversão de energia solar	25
	9274	23	Componentes e sistemas solares térmicos	50
	9275	24	Instalação solar térmica - circulação forçada com grupo hidráulico não pré-montado	50
	9276	25	Instalação solar térmica - circulação em termossifão	25
	9277	26	Geotermia superficial	25
	9278	27	Trabalhos em altura no acesso a estruturas e resgate	25
	9279	28	Preparação do trabalho, planeamento e orçamentação - sistemas térmicos	25
	7848	29	Gestão da qualidade	25

Para obter a qualificação de **Técnico/a Instalador/a de Sistemas Térmicos de Energias Renováveis**, para além das UFCD pré-definidas, **terão também de ser realizadas 75 horas da Bolsa de UFCD**

	Código		Bolsa de UFCD	Horas
Formação Tecnológica	9280	30	Sistemas geotérmicos superficiais	50
	9281	31	Instalação solar térmica - circulação forçada em «drain back»	25
	9282	32	Eficiência energética e energias renováveis	25
	5440	33	Comunicação interpessoal e assertividade	25
	6091	34	Domótica - generalidades	25
	9283	35	Sistema solar térmico - dimensionamento	50
	9284	36	Sistema de biomassa sólida - dimensionamento	50
	9285	37	Coletores solares - novas tecnologias e sistemas	25
	9286	38	Trabalhos verticais no acesso por cordas	25
	7852	39	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	40	Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	41	Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	42	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	43	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	44	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	45	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

– **Técnico/a de Construção Naval/Embarcações de Recreio**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 4579 - Energias (25 horas) que passa a designar-se «Energia».

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 4559 - Pneumática hidráulica (25 horas).

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 4568 - Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático (50 horas).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 4572 - Processos de ligação (50 horas) que passa a designar-se «Técnicas e ferramentas de ligação».

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 5311 - Metrologia - técnicas e instrumentos (25 horas) que passa a designar-se «Metrologia - conceitos e aplicações».

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 4573 - Eletricidade (50 horas).

– **Técnico/a de Transformação de Polímeros**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 4579 - Energias (25 horas) que passa a designar-se «Energia».

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 4559 - Pneumática hidráulica (25 horas).

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 4568 - Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático (50 horas).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 5311 - Metrologia - técnicas e instrumentos (25 horas) que passa a designar-se «Metrologia - conceitos e aplicações».

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 4573 - Eletricidade (50 horas).

– **Técnico/a de Transportes**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 4579 - Energias (25 horas) que passa a designar-se «Energia».

– **Técnico/a Instalador/a de Sistemas Eólicos**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 4579 - Energias (25 horas) que passa a designar-se «Energia».

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 4559 - Pneumática hidráulica (25 horas).

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 4568 - Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático (50 horas).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 4572 - Processos de ligação (50 horas) que passa a designar-se «Técnicas e ferramentas de ligação».

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 5311 - Metrologia - técnicas e instrumentos (25 horas) que passa a designar-se «Metrologia - conceitos e aplicações».

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 4573 - Eletricidade (50 horas).

– **Técnico/a Instalador/a de Sistemas Solares Fotovoltaicos**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 4579 - Energias (25 horas) que passa a designar-se «Energia».

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 4559 - Pneumática hidráulica (25 horas).

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 4568 - Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático (50 horas).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 4572 - Processos de ligação (50 horas) que passa a designar-se «Técnicas e ferramentas de ligação».

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 5311 - Metrologia - técnicas e instrumentos (25 horas) que passa a designar-se «Metrologia - conceitos e aplicações».

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 4573 - Eletricidade (50 horas).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 4578 - Termodinâmica (50 horas) que passa a designar-se «Termodinâmica - transmissão de calor».

– **Técnico/a de Maquinação CNC**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 4559 - Pneumática hidráulica (25 horas).

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 4568 - Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático (50 horas).

– **Técnico/a de Produção Aeronáutica - Montagem de Estruturas**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 7**).

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 4559 - Pneumática hidráulica (25 horas).

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 4568 - Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático (50 horas).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 4572 - Processos de ligação (50 horas) que passa a designar-se «Técnicas e ferramentas de ligação».

– **Técnico/a de Redes Elétricas**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 8**).

Alteração dos objetivos e conteúdos da UFCD 4573 - Eletricidade (50 horas).

– **Eletricista de Instalações**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 9**).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 6091 - Instalações ITED - Domótica - generalidades (25 horas) que passa a designar-se «Domótica - generalidades».

– **Técnico/a de Eletrónica e Telecomunicações**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 10**).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 6091 - Instalações ITED - Domótica - generalidades (25 horas) que passa a designar-se «Domótica - generalidades».

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 6092 - Instalações ITED - Domótica - projeto integrado de comunicações (25 horas) que passa a designar-se «Domótica - projeto integrado de comunicações».

– **Técnico/a de Eletrónica, Automação e Comando**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 10**).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 6091 - Instalações ITED - Domótica - generalidades (25 horas) que passa a designar-se «Domótica - generalidades».

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 6092 - Instalações ITED - Domótica - projeto integrado de comunicações (25 horas) que passa a designar-se «Domótica - projeto integrado de comunicações».

– **Técnico/a de Eletrónica, Automação e Computadores**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 10**).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 6091 - Instalações ITED - Domótica - generalidades (25 horas) que passa a designar-se «Domótica - generalidades».

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 6092 - Instalações ITED - Domótica - projeto integrado de comunicações (25 horas) que passa a designar-se «Domótica - projeto integrado de comunicações».

– **Técnico/a de Eletrónica, Automação e Instrumentação**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 10**).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 6091 - Instalações ITED - Domótica - generalidades (25 horas) que passa a designar-se «Domótica - generalidades».

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 6092 - Instalações ITED - Domótica - projeto integrado de comunicações (25 horas) que passa a designar-se «Domótica - projeto integrado de comunicações».

– **Técnico/a de Eletrotecnia**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 10**).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 6091 - Instalações ITED - Domótica - generalidades (25 horas) que passa a designar-se «Domótica - generalidades».

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 6092 - Instalações ITED - Domótica - projeto integrado de comunicações (25 horas) que passa a designar-se «Domótica - projeto integrado de comunicações».

– **Técnico/a de Instalações Elétricas**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 10**).

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 6091 - Instalações ITED - Domótica - generalidades (25 horas) que passa a designar-se «Domótica - generalidades».

Alteração da designação, objetivos e conteúdos da UFCD 6092 - Instalações ITED - Domótica - projeto integrado de comunicações (25 horas) que passa a designar-se «Domótica - projeto integrado de comunicações».

Anexo 2:

4579	Energia	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none">1. Reconhecer os conceitos e equipamentos utilizados no âmbito de energia.2. Identificar e caracterizar os processos de produção de energia.3. Identificar as principais aplicações das energias renováveis e das energias não renováveis.4. Identificar as vantagens/desvantagens da aplicação de energias renováveis e de energias não renováveis.5. Analisar o impacto ambiental do sistema de produção de energia.6. Identificar e caracterizar processos de recuperação de energia.7. Identificar e caracterizar instalações de cogeração.	
Conteúdos	<ul style="list-style-type: none">1. Conceitos de energia<ul style="list-style-type: none">1.1. Definições e unidades<ul style="list-style-type: none">1.1.1. Calor1.1.2. Trabalho1.1.3. Energia1.1.4. Potência1.2. Equipamentos de conversão e eficiência energética1.3. Formas de energia<ul style="list-style-type: none">1.3.1. Energia primária1.3.2. Energia final1.3.3. Energia útil1.4. Gestão e racionalização da energia2. Energias não renováveis<ul style="list-style-type: none">2.1. Combustíveis fósseis<ul style="list-style-type: none">2.1.1. Petróleo2.1.2. Carvão mineral2.1.3. Gás natural2.1.4. Carvão mineral2.2. Combustíveis nucleares<ul style="list-style-type: none">2.2.1. Urânio2.2.2. Plutónio2.3. Vantagens e desvantagens2.4. Impacte ambiental2.5. Exemplos de aplicação prática3. Energias renováveis<ul style="list-style-type: none">3.1. Sistemas<ul style="list-style-type: none">3.1.1. Constituição3.1.2. Funcionamento3.2. Energia solar<ul style="list-style-type: none">3.2.1. Térmica3.2.2. Fotovoltaica3.3. Energia eólica3.4. Bioenergia<ul style="list-style-type: none">3.4.1. Biomassa sólida3.4.2. Biocombustível líquido3.4.3. Biogás3.5. Energia geotérmica3.6. Energia hídrica3.7. Energia em meio marinho<ul style="list-style-type: none">3.7.1. Marés3.7.2. Ondas3.7.3. Correntes3.7.4. Eólicas <i>offshore</i>	

- 3.8. Energia do hidrogénio
- 3.9. Exemplos de aplicação
- 3.10. Vantagens e desvantagens
- 3.11. Impacte ambiental da implementação
- 4. Sistemas híbridos de produção de energia
- 5. Sistemas de cogeração
 - 5.1. Princípio de funcionamento
 - 5.2. Tecnologias e tipos de sistemas de cogeração
- 6. Sistemas de recuperação de calor

4559	Pneumática e hidráulica	Carga horária 25 horas
------	-------------------------	---------------------------

Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none">1. Identificar os princípios de funcionamento de pneumática/hidráulica.2. Identificar e caracterizar as instalações de ar comprimido e compressores pneumáticos.3. Explicitar os problemas de lubrificação, conservação e manutenção deste tipo de máquinas.4. Efetuar cálculos para a seleção dos componentes de um circuito pneumático/hidráulico.5. Identificar cada elemento do circuito num esquema pneumático/hidráulico.6. Interpretar as funções dos elementos de um esquema pneumático/hidráulico e suas aplicações.7. Caracterizar a simbologia normalizada.8. Identificar e caracterizar os componentes, equipamentos e instalações auxiliares de um circuito pneumático/hidráulico.9. Executar a montagem de circuitos pneumáticos/hidráulicos.10. Proceder ao diagnóstico de avarias e à manutenção de circuitos pneumáticos/hidráulicos.
-------------	---

Conteúdos

- 1. Conceitos básicos
 - 1.1. Ar comprimido
 - 1.2. Pneumática
 - 1.3. Tipos e propriedades dos fluidos hidráulicos
 - 1.4. Hidráulica
 - 1.5. Definição de válvulas
- 2. Pneumática
 - 2.1. Produção, tratamento e armazenagem de ar comprimido
 - 2.2. Compressores pneumáticos
 - 2.2.1. Classificação
 - 2.2.2. Princípio de funcionamento
 - 2.3. Instalações de ar comprimido
- 3. Hidráulica
 - 3.1. Bombas hidráulicas
 - 3.1.1. Classificação
 - 3.1.2. Princípio de funcionamento
 - 3.2. Lubrificação
- 4. Válvulas
 - 4.1. Classificação do corpo
 - 4.1.1. Lineares
 - 4.1.2. Rotativas
 - 4.2. Tipo de atuador
 - 4.2.1. Pneumático
 - 4.2.2. Elétricas
 - 4.2.3. Hidráulicas
 - 4.2.4. Manuais
 - 4.3. Ligação de processo

- 4.4. Características
- 5. Temporizador pneumático
- 6. Acessórios de rede hidropneumática
 - 6.1. Tubagens e ligações
 - 6.2. Filtros
 - 6.3. Reservatórios
 - 6.4. Manómetros
 - 6.5. Termostatos
 - 6.6. Conversores de sinal
 - 6.7. Arrefecedores
 - 6.8. Aquecedores
- 7. Vantagens e limitações
- 8. Simbologia
- 9. Circuitos elementares - esquemas funcionais
- 10. Manutenção e conservação
- 11. Técnicas de execução/montagem de circuito pneumático/hidráulico
- 12. Exemplos de aplicação

4356	Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático	Carga horária 50 horas
------	--	---------------------------

Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none">1. Interpretar a representação dos elementos normalizados.2. Distinguir as formas de ligação.3. Consultar tabelas técnicas de elementos de ligação e outros elementos constituintes do esquema funcional.4. Interpretar e executar esquemas funcionais.5. Identificar e utilizar as Normas Portuguesas e outras consideradas fundamentais para a interpretação de esquemas.6. Analisar e interpretar circuitos de tubagens.7. Analisar e identificar os componentes de esquema ou circuito e a sua funcionalidade.8. Interpretar o funcionamento de equipamentos mecânicos utilizando desenhos de conjunto.9. Distinguir os elementos normalizados na representação de desenhos de conjunto.10. Executar desenhos de definição e de conjunto com listas de peças de equipamentos mecânicos.
-------------	--

Conteúdos

- 1. Conceitos gerais
 - 1.1. Elementos normalizados
 - 1.2. Tipos e formas de ligação de elementos
 - 1.3. Desenho esquemático
 - 1.4. Desenho de conjunto
- 2. Elementos de ligação
 - 2.1. Tipos de ligação
 - 2.1.1. Permanentes
 - 2.1.2. Desmontáveis
 - 2.2. Ligações roscadas
 - 2.2.1. Parafusos
 - 2.2.2. Porcas
 - 2.2.3. Pernos
 - 2.2.4. Furo cego
 - 2.2.5. Furo passante
 - 2.2.6. Tipos de rosca
 - 2.3. Rodas dentadas
 - 2.4. Anilhas, chavetas, cavilhas e troços

-
- 2.5. Rebites
 - 2.6. Molas
 - 2.7. Outros elementos de ligação
 - 3. Documentação
 - 3.1. Tabelas técnicas de elementos de ligação
 - 3.2. Outros elementos constituintes do esquema funcional
 - 3.3. Normalização no desenho técnico
 - 4. Desenho esquemático
 - 4.1. Instalações elétricas
 - 4.2. Eletrónica
 - 4.3. Redes de gás
 - 4.4. Redes de vapor
 - 4.5. Circuitos pneumáticos
 - 4.6. Circuitos hidráulicos
 - 4.7. Outros esquemas funcionais
 - 5. Desenho de conjunto
 - 5.1. Tipos de desenhos de conjunto
 - 5.2. Leitura e interpretação de desenhos de conjunto
 - 5.3. Representação de peças
 - 5.3.1. Normalizadas
 - 5.3.2. Não normalizadas
 - 5.4. Cortes em desenhos de conjunto
 - 5.5. Desenhos de conjunto ou de montagem
 - 5.6. Desenhos de conjunto explodidos
 - 5.7. Legenda do desenho
 - 5.7.1. Lista de peças
 - 5.8. Folhas de desenho e notas gerais
 - 5.9. Interpretação e caracterização de desenhos de conjunto da área das construções mecânicas
 - 5.10. Exemplos de aplicação
-

4572	Técnicas e ferramentas de ligação	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar processos e técnicas de ligação.2. Selecionar a técnica adequada para os processos de ligação.3. Realizar operações de ligação de peças.4. Identificar as diferentes técnicas de rebitagem e de aparafusamento.5. Identificar as técnicas de ligação de outros materiais não metálicos.6. Identificar os diferentes processos de soldadura e selecionar o processo de soldadura adequado.7. Interpretar catálogos e fichas técnicas.	
Conteúdos	<ol style="list-style-type: none">1. Conceitos gerais<ol style="list-style-type: none">1.1. Conceitos básicos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) relacionados com processos de ligação1.2. Processos de ligação1.3. Ferramentas de ligação2. Rebitagem<ol style="list-style-type: none">2.1. Processos de rebitagem2.2. Tipos de rebites3. Roscagem<ol style="list-style-type: none">3.1. Tipos de roscas3.2. Tipos de parafusos3.3. Tipos de porcas3.4. Ligação de peças por roscagem4. Ligação de tubos<ol style="list-style-type: none">4.1. Técnicas de dobragem4.2. Técnicas de abocardagem4.3. Técnicas de corte<ol style="list-style-type: none">4.3.1. Manuais4.3.2. Com máquinas elétricas4.4. Técnicas de cravamento4.5. Ferramentas e utensílios5. Materiais não metálicos<ol style="list-style-type: none">5.1. Ligações e colagem de outros<ol style="list-style-type: none">5.1.1. Tipos de colas5.1.2. Tipos de ligações (assemblagens de madeira)5.2. Preparação das superfícies5.3. Processos de colagem6. Soldadura<ol style="list-style-type: none">6.1. Princípios básicos de soldadura6.2. Equipamentos e utensílios6.3. Fatores de soldabilidade6.4. Preparação de peças6.5. Processos<ol style="list-style-type: none">6.5.1. Soldagem6.5.2. Branda6.5.3. Forte6.5.4. Sodo-soldagem6.5.5. Soldadura6.6. Acabamento de peças6.7. Causas de defeitos7. Documentação<ol style="list-style-type: none">7.1. Tabelas técnicas de elementos de ligação7.2. Catálogos e fichas técnicas - consulta8. Trabalhos de ligação entre diversos tipos de peças - seleção e execução	

9. Normas de segurança e saúde relacionadas com as técnicas de ligação

5311	Metrologia - conceitos e aplicações	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar a estrutura do Sistema Português da Qualidade.2. Distinguir os conceitos de unidade, grandeza e dimensão.3. Reconhecer a importância da metrologia.4. Identificar e caracterizar os termos fundamentais e gerais do vocabulário internacional de metrologia.5. Identificar os diferentes sistemas de unidades utilizados em metrologia.6. Identificar as principais qualidades dos instrumentos de medição.7. Identificar os principais fatores geradores de erro numa medição e propor ou efetuar ações corretivas.8. Efetuar medições com instrumentos de leitura direta e escala auxiliar (nónio).9. Aplicar os instrumentos de medição mais utilizados em cada tipo de grandeza.10. Identificar áreas de aplicação do controlo metrológico.	
Conteúdos	<ol style="list-style-type: none">1. Sistema Português da Qualidade<ol style="list-style-type: none">1.1. Subsistema nacional de normalização1.2. Subsistema nacional de qualificação1.3. Subsistema nacional de metrologia<ol style="list-style-type: none">1.3.1. Metrologia científica1.3.2. Metrologia industrial1.3.3. Metrologia legal1.4. Vocabulário Internacional de Metrologia - VIM2. Gestão dos instrumentos de medição<ol style="list-style-type: none">2.1. Sistema de acreditação2.2. Calibração dos instrumentos de medição<ol style="list-style-type: none">2.2.1. Critérios na aquisição dos instrumentos de medição3. Sistemas de unidades<ol style="list-style-type: none">3.1. Grandeza e medição3.2. Tipos de medição3.3. Sistema Internacional de Unidades - SI<ol style="list-style-type: none">3.3.1. Composição do SI<ol style="list-style-type: none">3.3.1.1. Unidades de base ou fundamentais3.3.1.2. Unidades suplementares3.3.1.3. Unidades derivadas3.3.2. Múltiplos e submúltiplos3.3.3. Unidades em uso com o sistema3.4. Outros sistemas de unidades utilizados em Portugal4. Fatores de influência na medição<ol style="list-style-type: none">4.1. Erros na medição<ol style="list-style-type: none">4.1.1. Tipos de erros na medição<ol style="list-style-type: none">4.1.1.1. Imputáveis ao meio ambiente4.1.1.2. Imputáveis ao instrumento de medição4.1.1.3. Imputáveis ao operador<ol style="list-style-type: none">4.1.1.3.1. Paralaxe4.1.1.3.2. Variação de pressão4.1.1.3.3. Colocação incorreta do equipamento4.1.1.3.4. Posicionamento incorreto das pontas de medição4.1.1.4. Escolha incorreta do instrumento de medição4.1.1.5. Erros imputáveis a defeitos de forma da peça a medir	

- 4.2. Exemplos de aplicação
- 5. Instrumentos de medição
 - 5.1. Qualidades de um instrumento
 - 5.1.1. Definição das qualidades
 - 5.1.2. Classe de precisão
 - 5.2. O nónio
 - 5.2.1. Natureza do nónio
 - 5.2.2. Procedimentos na medição com nónio
 - 5.2.3. Outros exemplos de escalas com nónio
 - 5.3. Exemplos de aplicação
- 6. Áreas de aplicação do controlo metrológico
 - 6.1. Metrologia dimensional
 - 6.2. Metrologia da temperatura
 - 6.3. Metrologia das massas
 - 6.4. Metrologia elétrica
 - 6.5. Metrologia do tempo
 - 6.6. Metrologia da intensidade luminosa
 - 6.7. Metrologia das pressões
 - 6.8. Outras áreas de aplicação
 - 6.9. Exemplos de aplicação

4573	Eletricidade	Carga horária 50 horas
------	--------------	---------------------------

Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none">1. Identificar os principais marcos históricos relacionados com a eletricidade.2. Identificar e caracterizar as principais grandezas e unidades de energia e de potência.3. Identificar e caracterizar circuitos em corrente elétrica.4. Interpretar esquemas elétricos.5. Reconhecer o efeito de Joule.6. Interpretar o eletromagnetismo induzido e correntes induzidas.7. Identificar e caracterizar circuitos simples em regime sinusoidal.8. Identificar e caracterizar sistemas monofásicos e trifásicos.9. Identificar e caracterizar os circuitos em corrente alternada (monofásicos e trifásicos).10. Identificar e caracterizar a ligação de recetores em estrela e em triângulo.11. Identificar cargas equilibradas e desequilibradas.12. Interpretar esquemas elétricos.
-------------	--

Conteúdos

- 1. Conceito gerais
 - 1.1. Eletricidade
 - 1.2. Grandezas e unidades de energia e potência
 - 1.3. Corrente contínua e corrente alternada
 - 1.4. Eletromagnetismo
 - 1.4.1. Campo magnético induzido
 - 1.4.2. Correntes induzidas
 - 1.5. Corrente monofásica e corrente trifásica
- 2. Corrente contínua
 - 2.1. Grandezas características da corrente contínua
 - 2.1.1. Intensidade
 - 2.1.2. Tensão
 - 2.1.3. Resistência
 - 2.1.4. Resistividade elétrica
 - 2.1.5. Outras

-
- 2.2. Circuito elétrico
 - 2.3. Efeitos da corrente elétrica
 - 2.4. Lei de Ohm
 - 2.5. Leis de Kirchhoff
 - 2.5.1. Lei dos nós
 - 2.5.2. Lei das malhas
 - 2.6. Associação de resistências
 - 2.6.1. Série
 - 2.6.2. Paralela
 - 2.6.3. Mista
 - 2.7. Análise de circuitos em corrente contínua
 - 2.8. Exemplos de aplicação
 - 3. Energia elétrica
 - 3.1. Transformações energéticas
 - 3.2. Lei de Joule
 - 3.3. Potência elétrica
 - 3.4. Perdas de energia
 - 3.5. Rendimento da transformação energética
 - 4. Corrente alternada
 - 4.1. Formas de corrente elétrica
 - 4.2. Grandezas características da corrente alternada
 - 4.2.1. Amplitude
 - 4.2.2. Alternância
 - 4.2.3. Valor médio e eficaz
 - 4.2.4. Frequência
 - 4.2.5. Outras
 - 4.3. Noções de circuitos em regime sinusoidal
 - 4.3.1. Grandezas sinusoidais
 - 4.3.2. Tipos de circuitos
 - 4.4. Desfasamentos
 - 4.5. Potências em corrente alternada
 - 4.5.1. Ativa
 - 4.5.2. Reativa
 - 4.5.3. Aparente
 - 4.6. Sistemas trifásicos
 - 4.6.1. Conceitos básicos
 - 4.6.1.1. Sistema equilibrado
 - 4.6.1.2. Tensões simples
 - 4.6.1.3. Tensões compostas
 - 4.6.2. Ligação de cargas
 - 4.6.2.1. Estrela
 - 4.6.2.2. Triângulo
 - 4.6.2.3. Estrela-triângulo
 - 4.6.2.4. Cargas desequilibradas
 - 4.6.3. Potências em sistemas trifásicos
 - 4.6.4. Fator de potência
 - 4.6.4.1. Compensação do fator de potência
 - 5. Esquemas elétricos
 - 5.1. Simbologia
 - 5.2. Tipos
-

Anexo 3:

4579	Energia	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Reconhecer os conceitos e equipamentos utilizados no âmbito de energia.2. Identificar e caracterizar os processos de produção de energia.3. Identificar as principais aplicações das energias renováveis e das energias não renováveis.4. Identificar as vantagens/desvantagens da aplicação de energias renováveis e de energias não renováveis.5. Analisar o impacto ambiental do sistema de produção de energia.6. Identificar e caracterizar processos de recuperação de energia.7. Identificar e caracterizar instalações de cogeração.	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none">1. Conceitos de energia<ol style="list-style-type: none">1.1. Definições e unidades<ol style="list-style-type: none">1.1.1. Calor1.1.2. Trabalho1.1.3. Energia1.1.4. Potência1.2. Equipamentos de conversão e eficiência energética1.3. Formas de energia<ol style="list-style-type: none">1.3.1. Energia primária1.3.2. Energia final1.3.3. Energia útil1.4. Gestão e racionalização da energia2. Energias não renováveis<ol style="list-style-type: none">2.1. Combustíveis fósseis<ol style="list-style-type: none">2.1.1. Petróleo2.1.2. Carvão mineral2.1.3. Gás natural2.1.4. Carvão mineral2.2. Combustíveis nucleares<ol style="list-style-type: none">2.2.1. Urânio2.2.2. Plutónio2.3. Vantagens e desvantagens2.4. Impacte ambiental2.5. Exemplos de aplicação prática3. Energias renováveis<ol style="list-style-type: none">3.1. Sistemas<ol style="list-style-type: none">3.1.1. Constituição3.1.2. Funcionamento3.2. Energia solar<ol style="list-style-type: none">3.2.1. Térmica3.2.2. Fotovoltaica3.3. Energia eólica3.4. Bioenergia<ol style="list-style-type: none">3.4.1. Biomassa sólida3.4.2. Biocombustível líquido3.4.3. Biogás3.5. Energia geotérmica3.6. Energia hídrica3.7. Energia em meio marinho<ol style="list-style-type: none">3.7.1. Marés3.7.2. Ondas3.7.3. Correntes3.7.4. Eólicas <i>offshore</i>		

- 3.8. Energia do hidrogénio
- 3.9. Exemplos de aplicação
- 3.10. Vantagens e desvantagens
- 3.11. Impacte ambiental da implementação
- 4. Sistemas híbridos de produção de energia
- 5. Sistemas de cogeração
 - 5.1. Princípio de funcionamento
 - 5.2. Tecnologias e tipos de sistemas de cogeração
- 6. Sistemas de recuperação de calor

4539	Pneumática e hidráulica	Carga horária 25 horas
------	-------------------------	---------------------------

Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none">1. Identificar os princípios de funcionamento de pneumática/hidráulica.2. Identificar e caracterizar as instalações de ar comprimido e compressores pneumáticos.3. Explicitar os problemas de lubrificação, conservação e manutenção deste tipo de máquinas.4. Efetuar cálculos para a seleção dos componentes de um circuito pneumático/hidráulico.5. Identificar cada elemento do circuito num esquema pneumático/hidráulico.6. Interpretar as funções dos elementos de um esquema pneumático/hidráulico e suas aplicações.7. Caracterizar a simbologia normalizada.8. Identificar e caracterizar os componentes, equipamentos e instalações auxiliares de um circuito pneumático/hidráulico.9. Executar a montagem de circuitos pneumáticos/hidráulicos.10. Proceder ao diagnóstico de avarias e à manutenção de circuitos pneumáticos/hidráulicos.
-------------	---

Conteúdos

- 1. Conceitos básicos
 - 1.1. Ar comprimido
 - 1.2. Pneumática
 - 1.3. Tipos e propriedades dos fluidos hidráulicos
 - 1.4. Hidráulica
 - 1.5. Definição de válvulas
- 2. Pneumática
 - 2.1. Produção, tratamento e armazenagem de ar comprimido
 - 2.2. Compressores pneumáticos
 - 2.2.1. Classificação
 - 2.2.2. Princípio de funcionamento
 - 2.3. Instalações de ar comprimido
- 3. Hidráulica
 - 3.1. Bombas hidráulicas
 - 3.1.1. Classificação
 - 3.1.2. Princípio de funcionamento
 - 3.2. Lubrificação
- 4. Válvulas
 - 4.1. Classificação do corpo
 - 4.1.1. Lineares
 - 4.1.2. Rotativas
 - 4.2. Tipo de atuador
 - 4.2.1. Pneumático
 - 4.2.2. Elétricas
 - 4.2.3. Hidráulicas
 - 4.2.4. Manuais
 - 4.3. Ligação de processo

- 4.4. Características
- 5. Temporizador pneumático
- 6. Acessórios de rede hidropneumática
 - 6.1. Tubagens e ligações
 - 6.2. Filtros
 - 6.3. Reservatórios
 - 6.4. Manómetros
 - 6.5. Termostatos
 - 6.6. Conversores de sinal
 - 6.7. Arrefecedores
 - 6.8. Aquecedores
- 7. Vantagens e limitações
- 8. Simbologia
- 9. Circuitos elementares - esquemas funcionais
- 10. Manutenção e conservação
- 11. Técnicas de execução/montagem de circuito pneumático/hidráulico
- 12. Exemplos de aplicação

4568	Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático	Carga horária 50 horas
------	--	---------------------------

Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none">1. Interpretar a representação dos elementos normalizados.2. Distinguir as formas de ligação.3. Consultar tabelas técnicas de elementos de ligação e outros elementos constituintes do esquema funcional.4. Interpretar e executar esquemas funcionais.5. Identificar e utilizar as Normas Portuguesas e outras consideradas fundamentais para a interpretação de esquemas.6. Analisar e interpretar circuitos de tubagens.7. Analisar e identificar os componentes de esquema ou circuito e a sua funcionalidade.8. Interpretar o funcionamento de equipamentos mecânicos utilizando desenhos de conjunto.9. Distinguir os elementos normalizados na representação de desenhos de conjunto.10. Executar desenhos de definição e de conjunto com listas de peças de equipamentos mecânicos.
-------------	--

Conteúdos

- 1. Conceitos gerais
 - 1.1. Elementos normalizados
 - 1.2. Tipos e formas de ligação de elementos
 - 1.3. Desenho esquemático
 - 1.4. Desenho de conjunto
- 2. Elementos de ligação
 - 2.1. Tipos de ligação
 - 2.1.1. Permanentes
 - 2.1.2. Desmontáveis
 - 2.2. Ligações roscadas
 - 2.2.1. Parafusos
 - 2.2.2. Porcas
 - 2.2.3. Pernos
 - 2.2.4. Furo cego
 - 2.2.5. Furo passante
 - 2.2.6. Tipos de rosca
 - 2.3. Rodas dentadas
 - 2.4. Anilhas, chavetas, cavilhas e troços

-
- 2.5. Rebites
 - 2.6. Molas
 - 2.7. Outros elementos de ligação
 - 3. Documentação
 - 3.1. Tabelas técnicas de elementos de ligação
 - 3.2. Outros elementos constituintes do esquema funcional
 - 3.3. Normalização no desenho técnico
 - 4. Desenho esquemático
 - 4.1. Instalações elétricas
 - 4.2. Eletrónica
 - 4.3. Redes de gás
 - 4.4. Redes de vapor
 - 4.5. Circuitos pneumáticos
 - 4.6. Circuitos hidráulicos
 - 4.7. Outros esquemas funcionais
 - 5. Desenho de conjunto
 - 5.1. Tipos de desenhos de conjunto
 - 5.2. Leitura e interpretação de desenhos de conjunto
 - 5.3. Representação de peças
 - 5.3.1. Normalizadas
 - 5.3.2. Não normalizadas
 - 5.4. Cortes em desenhos de conjunto
 - 5.5. Desenhos de conjunto ou de montagem
 - 5.6. Desenhos de conjunto explodidos
 - 5.7. Legenda do desenho
 - 5.7.1. Lista de peças
 - 5.8. Folhas de desenho e notas gerais
 - 5.9. Interpretação e caracterização de desenhos de conjunto da área das construções mecânicas
 - 5.10. Exemplos de aplicação
-

S311	Metrologia - conceitos e aplicações	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none">1. Identificar a estrutura do Sistema Português da Qualidade.2. Distinguir os conceitos de unidade, grandeza e dimensão.3. Reconhecer a importância da metrologia.4. Identificar e caracterizar os termos fundamentais e gerais do vocabulário internacional de metrologia.5. Identificar os diferentes sistemas de unidades utilizados em metrologia.6. Identificar as principais qualidades dos instrumentos de medição.7. Identificar os principais fatores geradores de erro numa medição e propor ou efetuar ações corretivas.8. Efetuar medições com instrumentos de leitura direta e escala auxiliar (nónio).9. Aplicar os instrumentos de medição mais utilizados em cada tipo de grandeza.10. Identificar áreas de aplicação do controlo metrológico.	
Conteúdos	<ul style="list-style-type: none">1. Sistema Português da Qualidade<ul style="list-style-type: none">1.1. Subsistema nacional de normalização1.2. Subsistema nacional de qualificação1.3. Subsistema nacional de metrologia<ul style="list-style-type: none">1.3.1. Metrologia científica1.3.2. Metrologia industrial1.3.3. Metrologia legal1.4. Vocabulário Internacional de Metrologia - VIM2. Gestão dos instrumentos de medição<ul style="list-style-type: none">2.1. Sistema de acreditação2.2. Calibração dos instrumentos de medição<ul style="list-style-type: none">2.2.1. Critérios na aquisição dos instrumentos de medição3. Sistemas de unidades<ul style="list-style-type: none">3.1. Grandeza e medição3.2. Tipos de medição3.3. Sistema Internacional de Unidades - SI<ul style="list-style-type: none">3.3.1. Composição do SI<ul style="list-style-type: none">3.3.1.1. Unidades de base ou fundamentais3.3.1.2. Unidades suplementares3.3.1.3. Unidades derivadas3.3.2. Múltiplos e submúltiplos3.3.3. Unidades em uso com o sistema3.4. Outros sistemas de unidades utilizados em Portugal4. Fatores de influência na medição<ul style="list-style-type: none">4.1. Erros na medição<ul style="list-style-type: none">4.1.1. Tipos de erros na medição<ul style="list-style-type: none">4.1.1.1. Imputáveis ao meio ambiente4.1.1.2. Imputáveis ao instrumento de medição4.1.1.3. Imputáveis ao operador<ul style="list-style-type: none">4.1.1.3.1. Paralaxe4.1.1.3.2. Variação de pressão4.1.1.3.3. Colocação incorreta do equipamento4.1.1.3.4. Posicionamento incorreto das pontas de medição4.1.1.4. Escolha incorreta do instrumento de medição4.1.1.5. Erros imputáveis a defeitos de forma da peça a medir4.2. Exemplos de aplicação5. Instrumentos de medição<ul style="list-style-type: none">5.1. Qualidades de um instrumento<ul style="list-style-type: none">5.1.1. Definição das qualidades	

- 5.1.2. Classe de precisão
- 5.2. O nónio
 - 5.2.1. Natureza do nónio
 - 5.2.2. Procedimentos na medição com nónio
 - 5.2.3. Outros exemplos de escalas com nónio
- 5.3. Exemplos de aplicação
- 6. Áreas de aplicação do controlo metrológico
 - 6.1. Metrologia dimensional
 - 6.2. Metrologia da temperatura
 - 6.3. Metrologia das massas
 - 6.4. Metrologia elétrica
 - 6.5. Metrologia do tempo
 - 6.6. Metrologia da intensidade luminosa
 - 6.7. Metrologia das pressões
 - 6.8. Outras áreas de aplicação
 - 6.9. Exemplos de aplicação

4573	Eletricidade	Carga horária 50 horas
------	--------------	---------------------------

Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none">1. Identificar os principais marcos históricos relacionados com a eletricidade.2. Identificar e caracterizar as principais grandezas e unidades de energia e de potência.3. Identificar e caracterizar circuitos em corrente elétrica.4. Interpretar esquemas elétricos.5. Reconhecer o efeito de Joule.6. Interpretar o eletromagnetismo induzido e correntes induzidas.7. Identificar e caracterizar circuitos simples em regime sinusoidal.8. Identificar e caracterizar sistemas monofásicos e trifásicos.9. Identificar e caracterizar os circuitos em corrente alternada (monofásicos e trifásicos).10. Identificar e caracterizar a ligação de receptores em estrela e em triângulo.11. Identificar cargas equilibradas e desequilibradas.12. Interpretar esquemas elétricos.
-------------	---

Conteúdos

- 1. Conceito gerais
 - 1.1. Eletricidade
 - 1.2. Grandezas e unidades de energia e potência
 - 1.3. Corrente contínua e corrente alternada
 - 1.4. Eletromagnetismo
 - 1.4.1. Campo magnético induzido
 - 1.4.2. Correntes induzidas
 - 1.5. Corrente monofásica e corrente trifásica
- 2. Corrente contínua
 - 2.1. Grandezas características da corrente contínua
 - 2.1.1. Intensidade
 - 2.1.2. Tensão
 - 2.1.3. Resistência
 - 2.1.4. Resistividade elétrica
 - 2.1.5. Outras
 - 2.2. Circuito elétrico
 - 2.3. Efeitos da corrente elétrica
 - 2.4. Lei de Ohm
 - 2.5. Leis de Kirchhoff

-
- 2.5.1. Lei dos nós
 - 2.5.2. Lei das malhas
 - 2.6. Associação de resistências
 - 2.6.1. Série
 - 2.6.2. Paralela
 - 2.6.3. Mista
 - 2.7. Análise de circuitos em corrente contínua
 - 2.8. Exemplos de aplicação
 - 3. Energia elétrica
 - 3.1. Transformações energéticas
 - 3.2. Lei de Joule
 - 3.3. Potência elétrica
 - 3.4. Perdas de energia
 - 3.5. Rendimento da transformação energética
 - 4. Corrente alternada
 - 4.1. Formas de corrente elétrica
 - 4.2. Grandezas características da corrente alternada
 - 4.2.1. Amplitude
 - 4.2.2. Alternância
 - 4.2.3. Valor médio e eficaz
 - 4.2.4. Frequência
 - 4.2.5. Outras
 - 4.3. Noções de circuitos em regime sinusoidal
 - 4.3.1. Grandezas sinusoidais
 - 4.3.2. Tipos de circuitos
 - 4.4. Desfasamentos
 - 4.5. Potências em corrente alternada
 - 4.5.1. Ativa
 - 4.5.2. Reativa
 - 4.5.3. Aparente
 - 4.6. Sistemas trifásicos
 - 4.6.1. Conceitos básicos
 - 4.6.1.1. Sistema equilibrado
 - 4.6.1.2. Tensões simples
 - 4.6.1.3. Tensões compostas
 - 4.6.2. Ligação de cargas
 - 4.6.2.1. Estrela
 - 4.6.2.2. Triângulo
 - 4.6.2.3. Estrela-triângulo
 - 4.6.2.4. Cargas desequilibradas
 - 4.6.3. Potências em sistemas trifásicos
 - 4.6.4. Fator de potência
 - 4.6.4.1. Compensação do fator de potência
 - 5. Esquemas elétricos
 - 5.1. Simbologia
 - 5.2. Tipos
-

Anexo 4:

4579	Energia	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Reconhecer os conceitos e equipamentos utilizados no âmbito de energia.2. Identificar e caracterizar os processos de produção de energia.3. Identificar as principais aplicações das energias renováveis e das energias não renováveis.4. Identificar as vantagens/desvantagens da aplicação de energias renováveis e de energias não renováveis.5. Analisar o impacto ambiental do sistema de produção de energia.6. Identificar e caracterizar processos de recuperação de energia.7. Identificar e caracterizar instalações de cogeração.	
Conteúdos	<ol style="list-style-type: none">1. Conceitos de energia<ol style="list-style-type: none">1.1. Definições e unidades<ol style="list-style-type: none">1.1.1. Calor1.1.2. Trabalho1.1.3. Energia1.1.4. Potência1.2. Equipamentos de conversão e eficiência energética1.3. Formas de energia<ol style="list-style-type: none">1.3.1. Energia primária1.3.2. Energia final1.3.3. Energia útil1.4. Gestão e racionalização da energia2. Energias não renováveis<ol style="list-style-type: none">2.1. Combustíveis fósseis<ol style="list-style-type: none">2.1.1. Petróleo2.1.2. Carvão mineral2.1.3. Gás natural2.1.4. Carvão mineral2.2. Combustíveis nucleares<ol style="list-style-type: none">2.2.1. Urânio2.2.2. Plutónio2.3. Vantagens e desvantagens2.4. Impacte ambiental2.5. Exemplos de aplicação prática3. Energias renováveis<ol style="list-style-type: none">3.1. Sistemas<ol style="list-style-type: none">3.1.1. Constituição3.1.2. Funcionamento3.2. Energia solar<ol style="list-style-type: none">3.2.1. Térmica3.2.2. Fotovoltaica3.3. Energia eólica3.4. Bioenergia<ol style="list-style-type: none">3.4.1. Biomassa sólida3.4.2. Biocombustível líquido3.4.3. Biogás3.5. Energia geotérmica3.6. Energia hídrica3.7. Energia em meio marinho<ol style="list-style-type: none">3.7.1. Marés3.7.2. Ondas3.7.3. Correntes3.7.4. Eólicas <i>offshore</i>	

-
- 3.8. Energia do hidrogénio
 - 3.9. Exemplos de aplicação
 - 3.10. Vantagens e desvantagens
 - 3.11. Impacte ambiental da implementação
 - 4. Sistemas híbridos de produção de energia
 - 5. Sistemas de cogeração
 - 5.1. Princípio de funcionamento
 - 5.2. Tecnologias e tipos de sistemas de cogeração
 - 6. Sistemas de recuperação de calor
-

Anexo 5:

4579	Energia	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Reconhecer os conceitos e equipamentos utilizados no âmbito de energia.2. Identificar e caracterizar os processos de produção de energia.3. Identificar as principais aplicações das energias renováveis e das energias não renováveis.4. Identificar as vantagens/desvantagens da aplicação de energias renováveis e de energias não renováveis.5. Analisar o impacto ambiental do sistema de produção de energia.6. Identificar e caracterizar processos de recuperação de energia.7. Identificar e caracterizar instalações de cogeração.	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none">1. Conceitos de energia<ol style="list-style-type: none">1.1. Definições e unidades<ol style="list-style-type: none">1.1.1. Calor1.1.2. Trabalho1.1.3. Energia1.1.4. Potência1.2. Equipamentos de conversão e eficiência energética1.3. Formas de energia<ol style="list-style-type: none">1.3.1. Energia primária1.3.2. Energia final1.3.3. Energia útil1.4. Gestão e racionalização da energia2. Energias não renováveis<ol style="list-style-type: none">2.1. Combustíveis fósseis<ol style="list-style-type: none">2.1.1. Petróleo2.1.2. Carvão mineral2.1.3. Gás natural2.1.4. Carvão mineral2.2. Combustíveis nucleares<ol style="list-style-type: none">2.2.1. Urânio2.2.2. Plutónio2.3. Vantagens e desvantagens2.4. Impacte ambiental2.5. Exemplos de aplicação prática3. Energias renováveis<ol style="list-style-type: none">3.1. Sistemas<ol style="list-style-type: none">3.1.1. Constituição3.1.2. Funcionamento3.2. Energia solar<ol style="list-style-type: none">3.2.1. Térmica3.2.2. Fotovoltaica3.3. Energia eólica3.4. Bioenergia<ol style="list-style-type: none">3.4.1. Biomassa sólida3.4.2. Biocombustível líquido3.4.3. Biogás3.5. Energia geotérmica3.6. Energia hídrica3.7. Energia em meio marinho<ol style="list-style-type: none">3.7.1. Marés3.7.2. Ondas3.7.3. Correntes3.7.4. Eólicas <i>offshore</i>		

- 3.8. Energia do hidrogénio
- 3.9. Exemplos de aplicação
- 3.10. Vantagens e desvantagens
- 3.11. Impacte ambiental da implementação
- 4. Sistemas híbridos de produção de energia
- 5. Sistemas de cogeração
 - 5.1. Princípio de funcionamento
 - 5.2. Tecnologias e tipos de sistemas de cogeração
- 6. Sistemas de recuperação de calor

4559	Pneumática e hidráulica	Carga horária 25 horas
------	-------------------------	---------------------------

Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none">1. Identificar os princípios de funcionamento de pneumática/hidráulica.2. Identificar e caracterizar as instalações de ar comprimido e compressores pneumáticos.3. Explicitar os problemas de lubrificação, conservação e manutenção deste tipo de máquinas.4. Efetuar cálculos para a seleção dos componentes de um circuito pneumático/hidráulico.5. Identificar cada elemento do circuito num esquema pneumático/hidráulico.6. Interpretar as funções dos elementos de um esquema pneumático/hidráulico e suas aplicações.7. Caracterizar a simbologia normalizada.8. Identificar e caracterizar os componentes, equipamentos e instalações auxiliares de um circuito pneumático/hidráulico.9. Executar a montagem de circuitos pneumáticos/hidráulicos.10. Proceder ao diagnóstico de avarias e à manutenção de circuitos pneumáticos/hidráulicos.
-------------	---

Conteúdos

- 1. Conceitos básicos
 - 1.1. Ar comprimido
 - 1.2. Pneumática
 - 1.3. Tipos e propriedades dos fluidos hidráulicos
 - 1.4. Hidráulica
 - 1.5. Definição de válvulas
- 2. Pneumática
 - 2.1. Produção, tratamento e armazenagem de ar comprimido
 - 2.2. Compressores pneumáticos
 - 2.2.1. Classificação
 - 2.2.2. Princípio de funcionamento
 - 2.3. Instalações de ar comprimido
- 3. Hidráulica
 - 3.1. Bombas hidráulicas
 - 3.1.1. Classificação
 - 3.1.2. Princípio de funcionamento
 - 3.2. Lubrificação
- 4. Válvulas
 - 4.1. Classificação do corpo
 - 4.1.1. Lineares
 - 4.1.2. Rotativas
 - 4.2. Tipo de atuador
 - 4.2.1. Pneumático
 - 4.2.2. Elétricas
 - 4.2.3. Hidráulicas
 - 4.2.4. Manuais
 - 4.3. Ligação de processo

-
- 4.4. Características
 - 5. Temporizador pneumático
 - 6. Acessórios de rede hidropneumática
 - 6.1. Tubagens e ligações
 - 6.2. Filtros
 - 6.3. Reservatórios
 - 6.4. Manómetros
 - 6.5. Termostatos
 - 6.6. Conversores de sinal
 - 6.7. Arrefecedores
 - 6.8. Aquecedores
 - 7. Vantagens e limitações
 - 8. Simbologia
 - 9. Circuitos elementares - esquemas funcionais
 - 10. Manutenção e conservação
 - 11. Técnicas de execução/montagem de circuito pneumático/hidráulico
 - 12. Exemplos de aplicação
-

4568	Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático	Carga horária 50 horas
------	--	---------------------------

Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none">1. Interpretar a representação dos elementos normalizados.2. Distinguir as formas de ligação.3. Consultar tabelas técnicas de elementos de ligação e outros elementos constituintes do esquema funcional.4. Interpretar e executar esquemas funcionais.5. Identificar e utilizar as Normas Portuguesas e outras consideradas fundamentais para a interpretação de esquemas.6. Analisar e interpretar circuitos de tubagens.7. Analisar e identificar os componentes de esquema ou circuito e a sua funcionalidade.8. Interpretar o funcionamento de equipamentos mecânicos utilizando desenhos de conjunto.9. Distinguir os elementos normalizados na representação de desenhos de conjunto.10. Executar desenhos de definição e de conjunto com listas de peças de equipamentos mecânicos.
-------------	--

Conteúdos

- 1. Conceitos gerais
 - 1.1. Elementos normalizados
 - 1.2. Tipos e formas de ligação de elementos
 - 1.3. Desenho esquemático
 - 1.4. Desenho de conjunto
 - 2. Elementos de ligação
 - 2.1. Tipos de ligação
 - 2.1.1. Permanentes
 - 2.1.2. Desmontáveis
 - 2.2. Ligações roscadas
 - 2.2.1. Parafusos
 - 2.2.2. Porcas
 - 2.2.3. Pernos
 - 2.2.4. Furo cego
 - 2.2.5. Furo passante
 - 2.2.6. Tipos de rosca
 - 2.3. Rodas dentadas
 - 2.4. Anilhas, chavetas, cavilhas e troços
-

- 2.5. Rebites
- 2.6. Molas
- 2.7. Outros elementos de ligação
- 3. Documentação
 - 3.1. Tabelas técnicas de elementos de ligação
 - 3.2. Outros elementos constituintes do esquema funcional
 - 3.3. Normalização no desenho técnico
- 4. Desenho esquemático
 - 4.1. Instalações elétricas
 - 4.2. Eletrónica
 - 4.3. Redes de gás
 - 4.4. Redes de vapor
 - 4.5. Circuitos pneumáticos
 - 4.6. Circuitos hidráulicos
 - 4.7. Outros esquemas funcionais
- 5. Desenho de conjunto
 - 5.1. Tipos de desenhos de conjunto
 - 5.2. Leitura e interpretação de desenhos de conjunto
 - 5.3. Representação de peças
 - 5.3.1. Normalizadas
 - 5.3.2. Não normalizadas
 - 5.4. Cortes em desenhos de conjunto
 - 5.5. Desenhos de conjunto ou de montagem
 - 5.6. Desenhos de conjunto explodidos
 - 5.7. Legenda do desenho
 - 5.7.1. Lista de peças
 - 5.8. Folhas de desenho e notas gerais
 - 5.9. Interpretação e caracterização de desenhos de conjunto da área das construções mecânicas
 - 5.10. Exemplos de aplicação

4372

Técnicas e ferramentas de ligação

Carga horária
50 horas

Objetivo(s)

- 1. Identificar processos e técnicas de ligação.
- 2. Selecionar a técnica adequada para os processos de ligação.
- 3. Realizar operações de ligação de peças.
- 4. Identificar as diferentes técnicas de rebitagem e de aparafusamento.
- 5. Identificar as técnicas de ligação de outros materiais não metálicos.
- 6. Identificar os diferentes processos de soldadura e selecionar o processo de soldadura adequado.
- 7. Interpretar catálogos e fichas técnicas.

Conteúdos

- 1. Conceitos gerais
 - 1.1. Conceitos básicos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) relacionados com processos de ligação
 - 1.2. Processos de ligação
 - 1.3. Ferramentas de ligação
- 2. Rebitagem
 - 2.1. Processos de rebitagem
 - 2.2. Tipos de rebites
- 3. Roscagem
 - 3.1. Tipos de roscas
 - 3.2. Tipos de parafusos
 - 3.3. Tipos de porcas

-
- 3.4. Ligação de peças por roscagem
 - 4. Ligação de tubos
 - 4.1. Técnicas de dobragem
 - 4.2. Técnicas de abocardagem
 - 4.3. Técnicas de corte
 - 4.3.1. Manuais
 - 4.3.2. Com máquinas elétricas
 - 4.4. Técnicas de cravamento
 - 4.5. Ferramentas e utensílios
 - 5. Materiais não metálicos
 - 5.1. Ligações e colagem de outros
 - 5.1.1. Tipos de colas
 - 5.1.2. Tipos de ligações (assemblagens de madeira)
 - 5.2. Preparação das superfícies
 - 5.3. Processos de colagem
 - 6. Soldadura
 - 6.1. Princípios básicos de soldadura
 - 6.2. Equipamentos e utensílios
 - 6.3. Fatores de soldabilidade
 - 6.4. Preparação de peças
 - 6.5. Processos
 - 6.5.1. Soldagem
 - 6.5.2. Branda
 - 6.5.3. Forte
 - 6.5.4. Sodo-soldagem
 - 6.5.5. Soldadura
 - 6.6. Acabamento de peças
 - 6.7. Causas de defeitos
 - 7. Documentação
 - 7.1. Tabelas técnicas de elementos de ligação
 - 7.2. Catálogos e fichas técnicas - consulta
 - 8. Trabalhos de ligação entre diversos tipos de peças - seleção e execução
 - 9. Normas de segurança e saúde relacionadas com as técnicas de ligação
-

S311	Metrologia - conceitos e aplicações	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none">1. Identificar a estrutura do Sistema Português da Qualidade.2. Distinguir os conceitos de unidade, grandeza e dimensão.3. Reconhecer a importância da metrologia.4. Identificar e caracterizar os termos fundamentais e gerais do vocabulário internacional de metrologia.5. Identificar os diferentes sistemas de unidades utilizados em metrologia.6. Identificar as principais qualidades dos instrumentos de medição.7. Identificar os principais fatores geradores de erro numa medição e propor ou efetuar ações corretivas.8. Efetuar medições com instrumentos de leitura direta e escala auxiliar (nónio).9. Aplicar os instrumentos de medição mais utilizados em cada tipo de grandeza.10. Identificar áreas de aplicação do controlo metrológico.	
Conteúdos		
	<ul style="list-style-type: none">1. Sistema Português da Qualidade<ul style="list-style-type: none">1.1. Subsistema nacional de normalização1.2. Subsistema nacional de qualificação1.3. Subsistema nacional de metrologia<ul style="list-style-type: none">1.3.1. Metrologia científica1.3.2. Metrologia industrial1.3.3. Metrologia legal1.4. Vocabulário Internacional de Metrologia - VIM2. Gestão dos instrumentos de medição<ul style="list-style-type: none">2.1. Sistema de acreditação2.2. Calibração dos instrumentos de medição<ul style="list-style-type: none">2.2.1. Critérios na aquisição dos instrumentos de medição3. Sistemas de unidades<ul style="list-style-type: none">3.1. Grandeza e medição3.2. Tipos de medição3.3. Sistema Internacional de Unidades - SI<ul style="list-style-type: none">3.3.1. Composição do SI<ul style="list-style-type: none">3.3.1.1. Unidades de base ou fundamentais3.3.1.2. Unidades suplementares3.3.1.3. Unidades derivadas3.3.2. Múltiplos e submúltiplos3.3.3. Unidades em uso com o sistema3.4. Outros sistemas de unidades utilizados em Portugal4. Fatores de influência na medição<ul style="list-style-type: none">4.1. Erros na medição<ul style="list-style-type: none">4.1.1. Tipos de erros na medição<ul style="list-style-type: none">4.1.1.1. Imputáveis ao meio ambiente4.1.1.2. Imputáveis ao instrumento de medição4.1.1.3. Imputáveis ao operador<ul style="list-style-type: none">4.1.1.3.1. Paralaxe4.1.1.3.2. Variação de pressão4.1.1.3.3. Colocação incorreta do equipamento4.1.1.3.4. Posicionamento incorreto das pontas de medição4.1.1.4. Escolha incorreta do instrumento de medição4.1.1.5. Erros imputáveis a defeitos de forma da peça a medir4.2. Exemplos de aplicação5. Instrumentos de medição<ul style="list-style-type: none">5.1. Qualidades de um instrumento<ul style="list-style-type: none">5.1.1. Definição das qualidades	

- 5.1.2. Classe de precisão
- 5.2. O nónio
 - 5.2.1. Natureza do nónio
 - 5.2.2. Procedimentos na medição com nónio
 - 5.2.3. Outros exemplos de escalas com nónio
- 5.3. Exemplos de aplicação
- 6. Áreas de aplicação do controlo metrológico
 - 6.1. Metrologia dimensional
 - 6.2. Metrologia da temperatura
 - 6.3. Metrologia das massas
 - 6.4. Metrologia elétrica
 - 6.5. Metrologia do tempo
 - 6.6. Metrologia da intensidade luminosa
 - 6.7. Metrologia das pressões
 - 6.8. Outras áreas de aplicação
 - 6.9. Exemplos de aplicação

4573	Eletricidade	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none">1. Identificar os principais marcos históricos relacionados com a eletricidade.2. Identificar e caracterizar as principais grandezas e unidades de energia e de potência.3. Identificar e caracterizar circuitos em corrente elétrica.4. Interpretar esquemas elétricos.5. Reconhecer o efeito de Joule.6. Interpretar o eletromagnetismo induzido e correntes induzidas.7. Identificar e caracterizar circuitos simples em regime sinusoidal.8. Identificar e caracterizar sistemas monofásicos e trifásicos.9. Identificar e caracterizar os circuitos em corrente alternada (monofásicos e trifásicos).10. Identificar e caracterizar a ligação de recetores em estrela e em triângulo.11. Identificar cargas equilibradas e desequilibradas.12. Interpretar esquemas elétricos.	
Conteúdos		
<ul style="list-style-type: none">1. Conceito gerais<ul style="list-style-type: none">1.1. Eletricidade1.2. Grandezas e unidades de energia e potência1.3. Corrente contínua e corrente alternada1.4. Eletromagnetismo<ul style="list-style-type: none">1.4.1. Campo magnético induzido1.4.2. Correntes induzidas1.5. Corrente monofásica e corrente trifásica2. Corrente contínua<ul style="list-style-type: none">2.1. Grandezas características da corrente contínua<ul style="list-style-type: none">2.1.1. Intensidade2.1.2. Tensão2.1.3. Resistência2.1.4. Resistividade elétrica2.1.5. Outras2.2. Circuito elétrico2.3. Efeitos da corrente elétrica2.4. Lei de Ohm2.5. Leis de Kirchhoff		

-
- 2.5.1. Lei dos nós
 - 2.5.2. Lei das malhas
 - 2.6. Associação de resistências
 - 2.6.1. Série
 - 2.6.2. Paralela
 - 2.6.3. Mista
 - 2.7. Análise de circuitos em corrente contínua
 - 2.8. Exemplos de aplicação
 - 3. Energia elétrica
 - 3.1. Transformações energéticas
 - 3.2. Lei de Joule
 - 3.3. Potência elétrica
 - 3.4. Perdas de energia
 - 3.5. Rendimento da transformação energética
 - 4. Corrente alternada
 - 4.1. Formas de corrente elétrica
 - 4.2. Grandezas características da corrente alternada
 - 4.2.1. Amplitude
 - 4.2.2. Alternância
 - 4.2.3. Valor médio e eficaz
 - 4.2.4. Frequência
 - 4.2.5. Outras
 - 4.3. Noções de circuitos em regime sinusoidal
 - 4.3.1. Grandezas sinusoidais
 - 4.3.2. Tipos de circuitos
 - 4.4. Desfasamentos
 - 4.5. Potências em corrente alternada
 - 4.5.1. Ativa
 - 4.5.2. Reativa
 - 4.5.3. Aparente
 - 4.6. Sistemas trifásicos
 - 4.6.1. Conceitos básicos
 - 4.6.1.1. Sistema equilibrado
 - 4.6.1.2. Tensões simples
 - 4.6.1.3. Tensões compostas
 - 4.6.2. Ligação de cargas
 - 4.6.2.1. Estrela
 - 4.6.2.2. Triângulo
 - 4.6.2.3. Estrela-triângulo
 - 4.6.2.4. Cargas desequilibradas
 - 4.6.3. Potências em sistemas trifásicos
 - 4.6.4. Fator de potência
 - 4.6.4.1. Compensação do fator de potência
 - 5. Esquemas elétricos
 - 5.1. Simbologia
 - 5.2. Tipos
-

4578	Termodinâmica - transmissão de calor	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar as consequências da dilatação, capacidades caloríficas de substâncias, unidades de temperatura e as suas consequências tecnológicas.2. Identificar processos de transmissão do calor e perdas do sistema termodinâmico.3. Identificar a localização correta dos equipamentos dos processos de transmissão de calor.4. Definir e aplicar o conceito de rendimento e eficiência de uma máquina térmica.5. Interpretar o processo de transmissão da energia de modo a otimizar os objetivos de esquemas funcionais.6. Caracterizar ciclos termodinâmicos e conceito de bomba de calor.7. Definir e utilizar conceitos básicos de termodinâmica aplicada, associados ao funcionamento de sistemas de aquecimento.8. Reconhecer as propriedades de gases perfeitos e reais, estados e processos.9. Definir e aplicar os conceitos de energia interna de sistemas termodinâmicos, fluxos do calor nas fronteiras do sistema e fluxos do trabalho nas fronteiras do sistema.10. Descrever aspetos funcionais de máquinas térmicas.	
Conteúdos	<ol style="list-style-type: none">1. Conceitos físicos fundamentais<ol style="list-style-type: none">1.1. Força1.2. Pressão1.3. Unidades de sistema internacional (SI) e usuais1.4. Conversão de unidades1.5. Temperatura<ol style="list-style-type: none">1.5.1. Importância da temperatura na dilatação de corpos1.5.2. Escalas termométricas2. Calor<ol style="list-style-type: none">2.1. Conceito2.2. Formas de calor<ol style="list-style-type: none">2.2.1. Sensível2.2.2. Latente2.3. Energia em trânsito entre corpos a temperaturas diferentes2.4. Consequências térmicas da transferência de energia sob forma de calor2.5. Efeitos da variação da temperatura sobre os corpos, sem mudança de fase2.6. Temperatura e mudança de fase3. Termodinâmica<ol style="list-style-type: none">3.1. Conceitos fundamentais3.2. Propriedades termodinâmicas de substâncias puras3.3. Interpretação de diagramas<ol style="list-style-type: none">3.3.1. Pressão-Volume (Pv)3.3.2. Temperatura-Volume (Tv)3.3.3. Pressão-Temperatura (PT)3.4. Equações de estado3.5. Equação dos gases perfeitos3.6. Casos particulares da equação dos gases perfeitos<ol style="list-style-type: none">3.6.1. Lei de Boyle-Mariotte3.6.2. 1.ª Lei de Charles e Gay-Lussac3.6.3. 2.ª Lei de Charles e Gay-Lussac3.6.4. Lei de Avogadro3.6.5. Lei de Dalton3.7. Tabelas de propriedades3.8. Exemplos de aplicação4. Processos de transmissão do calor<ol style="list-style-type: none">4.1. Condução<ol style="list-style-type: none">4.1.1. Princípio	

-
- 4.1.2. Características dos isolamentos
 - 4.1.3. Exemplos de aplicação
 - 4.2. Convecção
 - 4.2.1. Princípio
 - 4.2.2. Com mudança de estado físico
 - 4.2.3. Sem mudança de estado físico
 - 4.2.4. Exemplos de aplicação
 - 4.3. Radiação
 - 4.3.1. Princípio
 - 4.3.2. Transmissão do calor no vácuo
 - 4.3.3. Exemplos de aplicação
 - 5. Relações termodinâmicas
 - 5.1. Energia interna
 - 5.2. Entalpia
 - 5.3. Entropia
 - 5.4. Calor específico
 - 5.5. Exemplos de aplicação
 - 6. Primeira Lei da Termodinâmica
 - 6.1. Energia interna do sistema
 - 6.2. Quantidade de calor
 - 6.3. Trabalho do sistema
 - 6.4. Fontes de calor
 - 6.5. Perdas no sistema termodinâmico
 - 6.6. Tradução matemática do princípio
 - 6.7. Exemplos de aplicação
 - 7. Segunda Lei da Termodinâmica
 - 7.1. Processos reversíveis
 - 7.2. Processos irreversíveis
 - 7.3. Enunciado de Clausius
 - 7.4. Enunciado de Kelvin-Planck
 - 7.5. Exemplos de aplicação
 - 8. Máquina frigorífica
 - 8.1. Descrição
 - 8.2. Componentes
 - 8.3. Funções
 - 8.4. Exemplo de aplicação prática
 - 9. Fundamentos de Termodinâmica aplicada à máquina térmica
 - 10. Máquinas térmicas
 - 10.1. Eficiência e rendimento
 - 10.2. Ciclo de Carnot
 - 10.3. Ciclo de Stirling
 - 10.4. Ciclos termodinâmicos genéricos
 - 10.4.1. Motores a gás
 - 10.4.2. Motores a vapor
 - 10.5. Exemplos de aplicação
-

Anexo 6:

4539	Pneumática e hidráulica	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<div><div><div>1. Identificar os princípios de funcionamento de pneumática/hidráulica.</div><div>2. Identificar e caracterizar as instalações de ar comprimido e compressores pneumáticos.</div><div>3. Explicitar os problemas de lubrificação, conservação e manutenção deste tipo de máquinas.</div><div>4. Efetuar cálculos para a seleção dos componentes de um circuito pneumático/hidráulico.</div><div>5. Identificar cada elemento do circuito num esquema pneumático/hidráulico.</div><div>6. Interpretar as funções dos elementos de um esquema pneumático/hidráulico e suas aplicações.</div><div>7. Caracterizar a simbologia normalizada.</div><div>8. Identificar e caracterizar os componentes, equipamentos e instalações auxiliares de um circuito pneumático/hidráulico.</div><div>9. Executar a montagem de circuitos pneumáticos/hidráulicos.</div><div>10. Proceder ao diagnóstico de avarias e à manutenção de circuitos pneumáticos/hidráulicos.</div></div></div>	
Conteúdos		
	<div><div><div>1. Conceitos básicos</div><div>1.1. Ar comprimido</div><div>1.2. Pneumática</div><div>1.3. Tipos e propriedades dos fluidos hidráulicos</div><div>1.4. Hidráulica</div><div>1.5. Definição de válvulas</div></div><div><div>2. Pneumática</div><div>2.1. Produção, tratamento e armazenagem de ar comprimido</div><div>2.2. Compressores pneumáticos</div><div>2.2.1. Classificação</div><div>2.2.2. Princípio de funcionamento</div><div>2.3. Instalações de ar comprimido</div></div><div><div>3. Hidráulica</div><div>3.1. Bombas hidráulicas</div><div>3.1.1. Classificação</div><div>3.1.2. Princípio de funcionamento</div><div>3.2. Lubrificação</div></div><div><div>4. Válvulas</div><div>4.1. Classificação do corpo</div><div>4.1.1. Lineares</div><div>4.1.2. Rotativas</div><div>4.2. Tipo de atuador</div><div>4.2.1. Pneumático</div><div>4.2.2. Elétricas</div><div>4.2.3. Hidráulicas</div><div>4.2.4. Manuais</div><div>4.3. Ligação de processo</div><div>4.4. Características</div></div><div><div>5. Temporizador pneumático</div></div><div><div>6. Acessórios de rede hidropneumática</div><div>6.1. Tubagens e ligações</div><div>6.2. Filtros</div><div>6.3. Reservatórios</div><div>6.4. Manómetros</div><div>6.5. Termostatos</div><div>6.6. Conversores de sinal</div><div>6.7. Arrefecedores</div><div>6.8. Aquecedores</div></div><div><div>7. Vantagens e limitações</div></div></div>	

- 8. Simbologia
- 9. Circuitos elementares - esquemas funcionais
- 10. Manutenção e conservação
- 11. Técnicas de execução/montagem de circuito pneumático/hidráulico
- 12. Exemplos de aplicação

4568	Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático	Carga horária 50 horas
------	--	---------------------------

Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none">1. Interpretar a representação dos elementos normalizados.2. Distinguir as formas de ligação.3. Consultar tabelas técnicas de elementos de ligação e outros elementos constituintes do esquema funcional.4. Interpretar e executar esquemas funcionais.5. Identificar e utilizar as Normas Portuguesas e outras consideradas fundamentais para a interpretação de esquemas.6. Analisar e interpretar circuitos de tubagens.7. Analisar e identificar os componentes de esquema ou circuito e a sua funcionalidade.8. Interpretar o funcionamento de equipamentos mecânicos utilizando desenhos de conjunto.9. Distinguir os elementos normalizados na representação de desenhos de conjunto.10. Executar desenhos de definição e de conjunto com listas de peças de equipamentos mecânicos.
-------------	--

Conteúdos

- 1. Conceitos gerais
 - 1.1. Elementos normalizados
 - 1.2. Tipos e formas de ligação de elementos
 - 1.3. Desenho esquemático
 - 1.4. Desenho de conjunto
- 2. Elementos de ligação
 - 2.1. Tipos de ligação
 - 2.1.1. Permanentes
 - 2.1.2. Desmontáveis
 - 2.2. Ligações roscadas
 - 2.2.1. Parafusos
 - 2.2.2. Porcas
 - 2.2.3. Pernos
 - 2.2.4. Furo cego
 - 2.2.5. Furo passante
 - 2.2.6. Tipos de rosca
 - 2.3. Rodas dentadas
 - 2.4. Anilhas, chavetas, cavilhas e troços
 - 2.5. Rebites
 - 2.6. Molas
 - 2.7. Outros elementos de ligação
- 3. Documentação
 - 3.1. Tabelas técnicas de elementos de ligação
 - 3.2. Outros elementos constituintes do esquema funcional
 - 3.3. Normalização no desenho técnico
- 4. Desenho esquemático
 - 4.1. Instalações elétricas
 - 4.2. Eletrónica
 - 4.3. Redes de gás
 - 4.4. Redes de vapor

-
- 4.5. Circuitos pneumáticos
 - 4.6. Circuitos hidráulicos
 - 4.7. Outros esquemas funcionais
 - 5. Desenho de conjunto
 - 5.1. Tipos de desenhos de conjunto
 - 5.2. Leitura e interpretação de desenhos de conjunto
 - 5.3. Representação de peças
 - 5.3.1. Normalizadas
 - 5.3.2. Não normalizadas
 - 5.4. Cortes em desenhos de conjunto
 - 5.5. Desenhos de conjunto ou de montagem
 - 5.6. Desenhos de conjunto explodidos
 - 5.7. Legenda do desenho
 - 5.7.1. Lista de peças
 - 5.8. Folhas de desenho e notas gerais
 - 5.9. Interpretação e caracterização de desenhos de conjunto da área das construções mecânicas
 - 5.10. Exemplos de aplicação
-

Anexo 7:

4539	Pneumática e hidráulica	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar os princípios de funcionamento de pneumática/hidráulica.2. Identificar e caracterizar as instalações de ar comprimido e compressores pneumáticos.3. Explicitar os problemas de lubrificação, conservação e manutenção deste tipo de máquinas.4. Efetuar cálculos para a seleção dos componentes de um circuito pneumático/hidráulico.5. Identificar cada elemento do circuito num esquema pneumático/hidráulico.6. Interpretar as funções dos elementos de um esquema pneumático/hidráulico e suas aplicações.7. Caracterizar a simbologia normalizada.8. Identificar e caracterizar os componentes, equipamentos e instalações auxiliares de um circuito pneumático/hidráulico.9. Executar a montagem de circuitos pneumáticos/hidráulicos.10. Proceder ao diagnóstico de avarias e à manutenção de circuitos pneumáticos/hidráulicos.	
Conteúdos	<ol style="list-style-type: none">1. Conceitos básicos<ol style="list-style-type: none">1.1. Ar comprimido1.2. Pneumática1.3. Tipos e propriedades dos fluidos hidráulicos1.4. Hidráulica1.5. Definição de válvulas2. Pneumática<ol style="list-style-type: none">2.1. Produção, tratamento e armazenagem de ar comprimido2.2. Compressores pneumáticos<ol style="list-style-type: none">2.2.1. Classificação2.2.2. Princípio de funcionamento2.3. Instalações de ar comprimido3. Hidráulica<ol style="list-style-type: none">3.1. Bombas hidráulicas<ol style="list-style-type: none">3.1.1. Classificação3.1.2. Princípio de funcionamento3.2. Lubrificação4. Válvulas<ol style="list-style-type: none">4.1. Classificação do corpo<ol style="list-style-type: none">4.1.1. Lineares4.1.2. Rotativas4.2. Tipo de atuador<ol style="list-style-type: none">4.2.1. Pneumático4.2.2. Elétricas4.2.3. Hidráulicas4.2.4. Manuais4.3. Ligação de processo4.4. Características5. Temporizador pneumático6. Acessórios de rede hidropneumática<ol style="list-style-type: none">6.1. Tubagens e ligações6.2. Filtros6.3. Reservatórios6.4. Manómetros6.5. Termostatos6.6. Conversores de sinal6.7. Arrefecedores6.8. Aquecedores7. Vantagens e limitações	

8. Simbologia
9. Circuitos elementares - esquemas funcionais
10. Manutenção e conservação
11. Técnicas de execução/montagem de circuito pneumático/hidráulico
12. Exemplos de aplicação

4568

Desenho técnico - elementos de ligação e desenho esquemático

Carga horária
50 horas

Objetivo(s)

1. Interpretar a representação dos elementos normalizados.
2. Distinguir as formas de ligação.
3. Consultar tabelas técnicas de elementos de ligação e outros elementos constituintes do esquema funcional.
4. Interpretar e executar esquemas funcionais.
5. Identificar e utilizar as Normas Portuguesas e outras consideradas fundamentais para a interpretação de esquemas.
6. Analisar e interpretar circuitos de tubagens.
7. Analisar e identificar os componentes de esquema ou circuito e a sua funcionalidade.
8. Interpretar o funcionamento de equipamentos mecânicos utilizando desenhos de conjunto.
9. Distinguir os elementos normalizados na representação de desenhos de conjunto.
10. Executar desenhos de definição e de conjunto com listas de peças de equipamentos mecânicos.

Conteúdos

1. Conceitos gerais
 - 1.1. Elementos normalizados
 - 1.2. Tipos e formas de ligação de elementos
 - 1.3. Desenho esquemático
 - 1.4. Desenho de conjunto
2. Elementos de ligação
 - 2.1. Tipos de ligação
 - 2.1.1. Permanentes
 - 2.1.2. Desmontáveis
 - 2.2. Ligações roscadas
 - 2.2.1. Parafusos
 - 2.2.2. Porcas
 - 2.2.3. Pernos
 - 2.2.4. Furo cego
 - 2.2.5. Furo passante
 - 2.2.6. Tipos de rosca
 - 2.3. Rodas dentadas
 - 2.4. Anilhas, chavetas, cavilhas e troços
 - 2.5. Rebites
 - 2.6. Molas
 - 2.7. Outros elementos de ligação
3. Documentação
 - 3.1. Tabelas técnicas de elementos de ligação
 - 3.2. Outros elementos constituintes do esquema funcional
 - 3.3. Normalização no desenho técnico
4. Desenho esquemático
 - 4.1. Instalações elétricas
 - 4.2. Eletrónica
 - 4.3. Redes de gás
 - 4.4. Redes de vapor

- 4.5. Circuitos pneumáticos
- 4.6. Circuitos hidráulicos
- 4.7. Outros esquemas funcionais
- 5. Desenho de conjunto
 - 5.1. Tipos de desenhos de conjunto
 - 5.2. Leitura e interpretação de desenhos de conjunto
 - 5.3. Representação de peças
 - 5.3.1. Normalizadas
 - 5.3.2. Não normalizadas
 - 5.4. Cortes em desenhos de conjunto
 - 5.5. Desenhos de conjunto ou de montagem
 - 5.6. Desenhos de conjunto explodidos
 - 5.7. Legenda do desenho
 - 5.7.1. Lista de peças
 - 5.8. Folhas de desenho e notas gerais
 - 5.9. Interpretação e caracterização de desenhos de conjunto da área das construções mecânicas
 - 5.10. Exemplos de aplicação

4572	Técnicas e ferramentas de ligação	Carga horária 50 horas
------	-----------------------------------	---------------------------

Objetivo(s)	<ul style="list-style-type: none">1. Identificar processos e técnicas de ligação.2. Selecionar a técnica adequada para os processos de ligação.3. Realizar operações de ligação de peças.4. Identificar as diferentes técnicas de rebitagem e de aparafusamento.5. Identificar as técnicas de ligação de outros materiais não metálicos.6. Identificar os diferentes processos de soldadura e selecionar o processo de soldadura adequado.7. Interpretar catálogos e fichas técnicas.
-------------	---

Conteúdos

- 1. Conceitos gerais
 - 1.1. Conceitos básicos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) relacionados com processos de ligação
 - 1.2. Processos de ligação
 - 1.3. Ferramentas de ligação
- 2. Rebitagem
 - 2.1. Processos de rebitagem
 - 2.2. Tipos de rebites
- 3. Roscagem
 - 3.1. Tipos de roscas
 - 3.2. Tipos de parafusos
 - 3.3. Tipos de porcas
 - 3.4. Ligação de peças por roscagem
- 4. Ligação de tubos
 - 4.1. Técnicas de dobragem
 - 4.2. Técnicas de abocardagem
 - 4.3. Técnicas de corte
 - 4.3.1. Manuais
 - 4.3.2. Com máquinas elétricas
 - 4.4. Técnicas de cravamento
 - 4.5. Ferramentas e utensílios
- 5. Materiais não metálicos
 - 5.1. Ligações e colagem de outros
 - 5.1.1. Tipos de colas

-
- 5.1.2. Tipos de ligações (assemblagens de madeira)
 - 5.2. Preparação das superfícies
 - 5.3. Processos de colagem
 - 6. Soldadura
 - 6.1. Princípios básicos de soldadura
 - 6.2. Equipamentos e utensílios
 - 6.3. Fatores de soldabilidade
 - 6.4. Preparação de peças
 - 6.5. Processos
 - 6.5.1. Soldagem
 - 6.5.2. Branda
 - 6.5.3. Forte
 - 6.5.4. Sodo-soldagem
 - 6.5.5. Soldadura
 - 6.6. Acabamento de peças
 - 6.7. Causas de defeitos
 - 7. Documentação
 - 7.1. Tabelas técnicas de elementos de ligação
 - 7.2. Catálogos e fichas técnicas - consulta
 - 8. Trabalhos de ligação entre diversos tipos de peças - seleção e execução
 - 9. Normas de segurança e saúde relacionadas com as técnicas de ligação
-

Anexo 8:

4573	Eletricidade	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	<div>1. Identificar os principais marcos históricos relacionados com a eletricidade.</div> <div>2. Identificar e caracterizar as principais grandezas e unidades de energia e de potência.</div> <div>3. Identificar e caracterizar circuitos em corrente elétrica.</div> <div>4. Interpretar esquemas elétricos.</div> <div>5. Reconhecer o efeito de Joule.</div> <div>6. Interpretar o eletromagnetismo induzido e correntes induzidas.</div> <div>7. Identificar e caracterizar circuitos simples em regime sinusoidal.</div> <div>8. Identificar e caracterizar sistemas monofásicos e trifásicos.</div> <div>9. Identificar e caracterizar os circuitos em corrente alternada (monofásicos e trifásicos).</div> <div>10. Identificar e caracterizar a ligação de recetores em estrela e em triângulo.</div> <div>11. Identificar cargas equilibradas e desequilibradas.</div> <div>12. Interpretar esquemas elétricos.</div>	
Conteúdos		
<div>1. Conceito gerais</div> <div>1.1. Eletricidade</div> <div>1.2. Grandezas e unidades de energia e potência</div> <div>1.3. Corrente contínua e corrente alternada</div> <div>1.4. Eletromagnetismo</div> <div>1.4.1. Campo magnético induzido</div> <div>1.4.2. Correntes induzidas</div> <div>1.5. Corrente monofásica e corrente trifásica</div> <div>2. Corrente contínua</div> <div>2.1. Grandezas características da corrente contínua</div> <div>2.1.1. Intensidade</div> <div>2.1.2. Tensão</div> <div>2.1.3. Resistência</div> <div>2.1.4. Resistividade elétrica</div> <div>2.1.5. Outras</div> <div>2.2. Circuito elétrico</div> <div>2.3. Efeitos da corrente elétrica</div> <div>2.4. Lei de Ohm</div> <div>2.5. Leis de Kirchhoff</div> <div>2.5.1. Lei dos nós</div> <div>2.5.2. Lei das malhas</div> <div>2.6. Associação de resistências</div> <div>2.6.1. Série</div> <div>2.6.2. Paralela</div> <div>2.6.3. Mista</div> <div>2.7. Análise de circuitos em corrente contínua</div> <div>2.8. Exemplos de aplicação</div> <div>3. Energia elétrica</div> <div>3.1. Transformações energéticas</div> <div>3.2. Lei de Joule</div> <div>3.3. Potência elétrica</div> <div>3.4. Perdas de energia</div> <div>3.5. Rendimento da transformação energética</div> <div>4. Corrente alternada</div> <div>4.1. Formas de corrente elétrica</div> <div>4.2. Grandezas características da corrente alternada</div> <div>4.2.1. Amplitude</div> <div>4.2.2. Alternância</div>		

-
- 4.2.3. Valor médio e eficaz
 - 4.2.4. Frequência
 - 4.2.5. Outras
 - 4.3. Noções de circuitos em regime sinusoidal
 - 4.3.1. Grandezas sinusoidais
 - 4.3.2. Tipos de circuitos
 - 4.4. Desfasamentos
 - 4.5. Potências em corrente alternada
 - 4.5.1. Ativa
 - 4.5.2. Reativa
 - 4.5.3. Aparente
 - 4.6. Sistemas trifásicos
 - 4.6.1. Conceitos básicos
 - 4.6.1.1. Sistema equilibrado
 - 4.6.1.2. Tensões simples
 - 4.6.1.3. Tensões compostas
 - 4.6.2. Ligação de cargas
 - 4.6.2.1. Estrela
 - 4.6.2.2. Triângulo
 - 4.6.2.3. Estrela-triângulo
 - 4.6.2.4. Cargas desequilibradas
 - 4.6.3. Potências em sistemas trifásicos
 - 4.6.4. Fator de potência
 - 4.6.4.1. Compensação do fator de potência
 - 5. Esquemas elétricos
 - 5.1. Simbologia
 - 5.2. Tipos
-

Anexo 9:

6091	Domótica - generalidades	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar as principais funcionalidades de um edifício inteligente.2. Identificar os pontos de interligação com as ITED.3. Enumerar os diferentes serviços existentes num edifício inteligente.4. Explicar as principais diferenças entre inmótica e domótica.5. Identificar os diferentes tipos de arquitetura, meios de transmissão e protocolos de comunicação de um sistema domótico.6. Enumerar os diferentes tipos de módulos X10 disponíveis no mercado.7. Programar cenários para uma rede X10.8. Planear e executar uma instalação domótica recorrendo à tecnologia EIB/KNX.9. Utilizar com destreza o <i>software</i> de programação ETS <i>starter</i> e <i>professional</i>.10. Planear e executar uma instalação domótica recorrendo à tecnologia X10.	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none">1. Edifício inteligente (EI)<ol style="list-style-type: none">1.1. Conceito de EI1.2. Serviços para EI1.3. Interligação e utilização das ITED1.4. Interações entre serviços1.5. Áreas de intervenção e principais benefícios1.6. Casas inteligentes<ol style="list-style-type: none">1.6.1. Conceito de casa inteligente1.6.2. Evolução histórica1.6.3. Áreas de intervenção2. Arquitetura técnica<ol style="list-style-type: none">2.1. Tipos de arquitetura2.2. Meios de transmissão2.3. Velocidades de transmissão2.4. Protocolos3. Análise dos diversos protocolos existentes<ol style="list-style-type: none">3.1. X103.2. EIB - <i>European InstalationBbus</i>3.3. CEBus (<i>Consumer Electronics Bus</i>) - EIA600/EIA7213.4. LonWorks3.5. BACNet3.6. EHS3.7. Associação <i>konnex</i>4. Protocolo X10<ol style="list-style-type: none">4.1. Análise dos principais elementos X10 (sensores/atuadores)4.2. Meio de comunicação4.3. Teoria da transmissão do sinal sobre a rede elétrica4.4. Telegramas4.5. Modo de endereçamento5. Protocolo EIB<ol style="list-style-type: none">5.1. Meios de comunicação5.2. Modos de endereçamento5.3. Telegramas5.4. Composição de um elemento de barramento EIB5.5. ETS <i>starter</i>6. Programação com o ETS <i>professional</i>7. Execução de uma instalação domótica recorrendo à tecnologia X10		

Anexo 10:

6091	Domótica - generalidades	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Identificar as principais funcionalidades de um edifício inteligente.2. Identificar os pontos de interligação com as ITED.3. Enumerar os diferentes serviços existentes num edifício inteligente.4. Explicar as principais diferenças entre inmótica e domótica.5. Identificar os diferentes tipos de arquitetura, meios de transmissão e protocolos de comunicação de um sistema domótico.6. Enumerar os diferentes tipos de módulos X10 disponíveis no mercado.7. Programar cenários para uma rede X10.8. Planear e executar uma instalação domótica recorrendo à tecnologia EIB/KNX.9. Utilizar com destreza o <i>software</i> de programação ETS <i>starter</i> e <i>professional</i>.10. Planear e executar uma instalação domótica recorrendo à tecnologia X10.	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none">1. Edifício inteligente (EI)<ol style="list-style-type: none">1.1. Conceito de EI1.2. Serviços para EI1.3. Interligação e utilização das ITED1.4. Interações entre serviços1.5. Áreas de intervenção e principais benefícios1.6. Casas inteligentes<ol style="list-style-type: none">1.6.1. Conceito de casa inteligente1.6.2. Evolução histórica1.6.3. Áreas de intervenção2. Arquitetura técnica<ol style="list-style-type: none">2.1. Tipos de arquitetura2.2. Meios de transmissão2.3. Velocidades de transmissão2.4. Protocolos3. Análise dos diversos protocolos existentes<ol style="list-style-type: none">3.1. X103.2. EIB - <i>European InstalationBbus</i>3.3. CEBus (<i>Consumer Electronics Bus</i>) - EIA600/EIA7213.4. LonWorks3.5. BACNet3.6. EHS3.7. Associação <i>konnex</i>4. Protocolo X10<ol style="list-style-type: none">4.1. Análise dos principais elementos X10 (sensores/atuadores)4.2. Meio de comunicação4.3. Teoria da transmissão do sinal sobre a rede elétrica4.4. Telegramas4.5. Modo de endereçamento5. Protocolo EIB<ol style="list-style-type: none">5.1. Meios de comunicação5.2. Modos de endereçamento5.3. Telegramas5.4. Composição de um elemento de barramento EIB5.5. ETS <i>starter</i>6. Programação com o ETS <i>professional</i>7. Execução de uma instalação domótica recorrendo à tecnologia X10		

6092	Domótica - projeto integrado de comunicações	Carga horária 25 horas
Objetivo(s)	<ol style="list-style-type: none">1. Reconhecer da necessidade para o conhecimento e aplicação das novas tecnologias de comando e controlo.2. Desenvolver o conceito de domótica como solução do futuro do comando e controlo das cargas elétricas domésticas.3. Identificar, caracterizar e escolher materiais e equipamentos mais usados nos sistemas de comando e controlo de instalações elétricas especiais.4. Identificar e escolher as canalizações adequadas a este tipo de tecnologia.5. Identificar, interpretar e desenhar os diversos esquemas elétricos de instalações elétricas especiais, respeitando as normas de desenho esquemático.6. Elaborar um pequeno projeto de domótica, aplicado a uma pequena instalação elétrica.7. Executar o projeto elaborado.8. Aplicar regras e normas na execução dos trabalhos, ligando corretamente os elementos constituintes do circuito.	
Conteúdos		
<ol style="list-style-type: none">1. Instalações elétricas automáticas em edifícios<ol style="list-style-type: none">1.1. O conceito de domótica - casa inteligente1.2. Os materiais e equipamentos na domótica<ol style="list-style-type: none">1.2.1. Controladores programáveis1.2.2. Sensores e atuadores1.2.3. Centrais digitais e analógicas1.2.4. Dispositivos de vídeo gravação1.2.5. Canalizações - cabos e condutas1.2.6. Quadros de controlo e comando1.3. Elaboração de um pequeno projeto, contendo<ol style="list-style-type: none">1.3.1. Indicação e características dos materiais utilizados1.3.2. Esquemas unifilares e multifilares dos vários circuitos1.3.3. Memória descritiva1.4. Execução de um pequeno projeto de domótica, aplicado a uma moradia unifamiliar para controlo de - Exemplos<ol style="list-style-type: none">1.4.1. Luz acesa sem presença de pessoas1.4.2. Detecção de incêndio, de monóxido de carbono e de gás, com alarme aos bombeiros e possível atuação de extinção automática1.4.3. Detecção de casa inundada1.4.4. Detecção de intrusão com alarme à polícia		

4. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Instalador/a de Sistemas Térmicos de Sistemas Solares Térmicos**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Instalador/a de Sistemas Térmicos de Sistemas de Bioenergia**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.