



# ÍNDICE

## Conselho Económico e Social:

### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

## Regulamentação do trabalho:

### Despachos/portarias:

...

### Portarias de condições de trabalho:

...

### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP ..... 2964

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 2965

- Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/ UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios) - Alteração salarial e outras ..... 3004

- Contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros - Alteração salarial e outras ..... 3005

- Contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras ..... 3007

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras ..... 3011

- Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Revisão global ..... 3015

- Acordo de empresa entre a Font Salem Portugal, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global .....	3041
- Acordo de empresa entre a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....	3060
- Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Alvor e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP .....	3067
- Acordo de adesão entre o Banco de Sabadell, SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB .....	3103
- Acordo de empresa entre o Centro de Educação e Formação Profissional Integrada - CEFPI e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) e outra - Constituição da comissão paritária .....	3103

#### **Decisões arbitrais:**

...

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

...

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

...

#### **Jurisprudência:**

...

### **Organizações do trabalho:**

#### **Associações sindicais:**

##### **I – Estatutos:**

- SITAMA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação, Manutenção e Aeroportos - Constituição .....	3104
- STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários - Constituição .....	3113

##### **II – Direção:**

- SITAMA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação, Manutenção e Aeroportos - Eleição .....	3120
- União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN - Eleição .....	3120

#### **Associações de empregadores:**

##### **I – Estatutos:**

...

##### **II – Direção:**

- ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos - Eleição .....	3121
- Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins - APIMA - Eleição .....	3121

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

...

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

**I – Convocatórias:**

- Britaminho - Granitos e Britas do Minho, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	3122
- Exide Technologies Recycling II, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	3122
- Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA - Convocatória .....	3123

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

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

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que exercem a sua atividade no setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde, com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, se dediquem à mesma atividade e trabalhadores

ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016, estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 1651 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 20 % são homens e 80 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 853 TCO (52 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 798 TCO (48 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 17 % são homens e 83 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo

de 2,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social, o estudo indica uma diminuição do leque salarial e das desigualdades.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 28, de 16 de julho de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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

Assim, manda o Governo, pela Secretária de Estado da Inclusão das Pessoas com Deficiência, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7825/2018, de 6 de agosto de 2018, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 156, de 14 de agosto de 2018, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada

no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exercem a sua atividade no setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

#### Artigo 2.º

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

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

14 de agosto de 2018 - A Secretária de Estado da Inclusão das Pessoas com Deficiência, *Ana Sofia Antunes*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVÉC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVÉC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras e texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2006, com as alterações publicadas

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de março de 2007, n.º 18, de 15 de maio de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2009, n.º 23, de 22 de junho de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2015 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2016 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017.

#### CAPÍTULO I

### **Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

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

Cláusula 2.<sup>a</sup>

Vigência e denúncia

- 1- (*Mantém-se*).  
2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.  
3- (*Mantém-se*).  
4- (*Mantém-se*).  
5- (*Mantém-se*).  
6- (*Mantém-se*).  
7- (*Mantém-se*).

ANEXO I-A

Sector da produção

Tabela salarial de remunerações mínimas (Euros)

De janeiro a abril de 2018		De maio a dezembro de 2018	
Grupos	Remunerações (€)	Grupos	Remunerações (€)
A	888,00	A	911,00
B	786,00	B	809,00
C	708,00	C	731,00
D	632,00	D	655,00
E	599,00	E	622,00
F	580,00	F	590,00
G	580,00	G	584,00
H	580,00	H	582,00
I	580,00	I	580,00

Subsídio de refeição - 2,40 €, nos termos definidos na cláusula 42.<sup>a</sup>

Nota à tabela: As categorias de bordador/eira, preparador/a e acabador/a, enquadradas na letra I, auferem a título excecional e transitório o montante de 581,00 euros.

ANEXO I-B

Sector administrativo

Tabela salarial de remunerações mínimas (Euros)

De janeiro a abril de 2018		De maio a dezembro de 2018	
Grupos	Remunerações (€)	Grupos	Remunerações (€)
A	926,00	A	949,00
B	812,00	B	835,00
C	732,00	C	755,00
D	697,00	D	720,00

E	677,00	E	700,00
F	602,00	F	625,00
G	580,00	G	595,00
H	580,00	H	580,00

Subsídio de refeição - 2,40 €, nos termos definidos na cláusula 42.<sup>a</sup>

Porto, 23 de julho de 2018.

Pel'A Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV:

*Alexandre Monteiro Pinheiro*, na qualidade de mandatário.

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

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

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

*Isabel Cristina Lopes Tavares*, na qualidade de mandatária.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

Área e âmbito

1- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga:

a) Todas as empresas que exerçam qualquer das actividades representadas pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV nela inscritas, a saber: confecção de vestuário em série ou por medida, masculino e feminino e de criança, exterior e interior (incluindo alfaiataria e modista, fatos, coletes, casacos, camisas, casaquinhos, toucas, vestidos, sobretudos, calças, gabardinas, blusões, robes, cintas e soutiens, blusas, pijamas, camisas de noite, gravatas, lenços, cuecas, fatos de banho, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajes universitários e forenses, fatos de trabalho, batas, etc., guarda-roupas figurados, etc.), artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pêlo e de pano; roupas de casa e roupas diversas; estilistas, costureiras, bordadeiras e tricotadeiras; todos os restantes tipos de confecção em tecido, malha, peles de abafo, peles sem pêlo, napas e sintéticos para homem, mulher e criança e veículos motorizados, automóveis e aeronaves; chapéus de pano e palha, bonés, boinas, flores e encerados; fatos desportivos, artigos desportivos, tendas de campismo, toldos e encerados para festas, veículos automóveis, aeronaves, etc.; bordados artesanais e bordados regionais



em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar; todos os restantes tipos de confecção; outras actividades afins do sector de vestuário e confecção, compreendendo-se nestas, também, a comercialização dos produtos confeccionados; outras actividades exercidas por todas as empresas ou instituições do sector industrial e comercial e de serviços, etc.; fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha.

b) Os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, aquando do depósito da presente convenção, a sua aplicação, com efeitos reportados à data da publicação desta convenção, às empresas e aos trabalhadores ao serviço das actividades representadas.

3- O presente contrato colectivo de trabalho abrange cerca de 4000 empregadores e 75 000 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1- Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

3- As matérias a seguir indicadas estão excluídas do âmbito da arbitragem, só podendo ser revistas por acordo e mantendo-se em vigor até serem substituídas pelas partes:

- a) Capítulo I, «Área, âmbito, vigência e denúncia»;
- b) Capítulo II, «Contrato individual, admissão e carreira profissional»;
- c) Capítulo III, «Direitos, deveres e garantias das partes»;
- d) Capítulo IV, «Prestação do trabalho»;
- e) Capítulo V, «Retribuição do trabalho, salvo tabela salarial e subsídio de refeição»;
- f) Capítulo VI, «Suspensão do contrato de trabalho»;
- g) Capítulo VII, «Cessação do contrato de trabalho»;
- h) Capítulo VIII, «Acção disciplinar»;
- i) Capítulo IX, «Previdência»;
- j) Capítulo X, «Segurança, higiene e saúde no trabalho»;
- k) Capítulo XI, «Formação profissional»;
- l) Capítulo XII, «Direitos especiais»;
- m) Capítulo XIII, «Livre exercício da actividade sindical»;
- n) Capítulo XIV, «Disposições gerais e transitórias»;
- o) Capítulo XV, «Carreiras profissionais»;
- p) Anexos I e III, relativos a categorias profissionais e enquadramentos profissionais.

4- A arbitragem voluntária é requerida por acordo das partes e será realizada por três árbitros, um indicado pelas associações patronais e outro indicado pela FESETE. O terceiro árbitro será sorteado de uma lista conjunta de seis árbitros.

5- No prazo de seis meses, cada uma das partes indicará à outra os nomes de três árbitros para a lista conjunta.

6- No prazo de 60 dias e para os efeitos do disposto no número 5 desta cláusula, cada parte pode vetar um ou mais dos árbitros indicados pela outra parte, que deverão ser substituídos no prazo de 30 dias.

7- Na falta de nomeação, o terceiro árbitro será sorteado da lista oficial da concertação social.

## CAPÍTULO II

### Do contrato individual

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípio do tratamento mais favorável

A presente convenção colectiva considera-se com carácter globalmente mais favorável para o trabalhador que quaisquer instrumentos de regulação colectiva de trabalho (IRCT) anteriores, que assim ficam integralmente revogados.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Admissão e carreira profissional

Na admissão dos trabalhadores, as entidades patronais deverão respeitar as condições estabelecidas na lei e no presente CCT.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1- Para além das condições particulares estabelecidas por lei, são condições gerais de admissão:

- a) A idade mínima legal;
- b) Habilitações literárias mínimas.

2- Não é permitido às empresas admitir ou manter ao serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no regulamento da profissão de fogueiro para a condução de geradores a vapor.

3- Podem ser admitidos nas profissões de técnico de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos e condições seguintes:

- a) *Desenhador/a-criador de moda («design»)* - É o/a trabalhador/a diplomado com um curso superior ou equivalente (*Design*) adquirido em escolas nacionais ou estrangeiras e reconhecido pelas associações outorgantes;
- b) *Modelista* - É o/a trabalhador/a diplomado com o respectivo curso, adquirido em escolas da especialidade e reconhecido pelas associações outorgantes;
- c) *Desenhador/a de execução* - É o/a trabalhador/a que possui o curso complementar, 11.º ano, de desenho têxtil ou artes gráficas.

4- Em futuras admissões, os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições com outros candidatos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1- Para além das situações previstas nos números 1, 2, 3 e 4 do artigo 140.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o empregador poderá ainda contratar a termo certo um número de trabalhadores até 20 % do número global dos trabalhadores ao serviço, sem indicação do motivo justificativo, ou seja, dos factos ou circunstâncias que o justificam.



2- No conjunto dos 20 % referidos no número anterior também se incluem os trabalhadores contratados a empresas de trabalho temporário.

3- Nas empresas com um número de trabalhadores até 20, o empregador pode admitir até mais 4 trabalhadores no âmbito desta cláusula.

4- Tais contratos deverão ser reduzidos a escrito e conter:

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

b) Actividade ou actividades contratadas e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado;

f) Data da celebração do contrato e da respectiva cessação.

5- A estes contratos não é aplicável a regulamentação prevista nos números 1, 2, 3 na alínea b) do número 4, 5 e 6 do artigo 140.º, no que respeita ao motivo justificativo, e alínea e) do número 1, 3 e 4 do artigo 141.º, 142.º, 143.º, 144.º, 145.º, 147.º e nos números 2 e 3 do artigo 148.º, no artigo 149.º, apenas no que respeita à indicação do respectivo fundamento legal, ou seja, no que respeita ao motivo justificativo, e far-se-á referência a esta cláusula.

6- O contrato a termo certo celebrado nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula dura pelo tempo acordado, incluindo três renovações, não podendo exceder três anos, sendo que o primeiro período de duração do mesmo não poderá ser inferior seis meses/180 dias, e as eventuais posteriores renovações não serão inferiores a períodos de três meses.

7- Os contratos referidos não podem exceder a duração máxima de três anos, incluindo renovações, considerando-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração previstos no números 6 e 7 desta cláusula, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho - sendo aplicável o regime excepcional ou temporário de renovação previsto na lei.

8- Os trabalhadores admitidos ao abrigo desta cláusula têm preferência, quando em igualdade de condições, em futuras admissões.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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 possa apreciar-se o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contagem do período experimental

1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou fre-

quentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Contratos por tempo indeterminado

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

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

a) 30 dias nos 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.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Contratos em comissão de serviço

1- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo.

2- O período experimental não pode, nestes casos, exceder 180 dias.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### 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 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as tarefas que efectivamente desempenhem ou para que foram contratados, numa das categorias previstas neste contrato.

2- As condições particulares de estágio, prática e carreira profissional são as definidas no capítulo XV.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Relatório único**

A organização do relatório único é da competência do empregador, nos termos da legislação aplicável e deve ser enviado aos sindicatos filiados na FESETE, desde que estes o solicitem até 15 dias antes da data limite de entrega do relatório único.

**CAPÍTULO III**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Deveres do empregador**

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir integral e rigorosamente as disposições deste contrato;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições nos locais de trabalho, especialmente no que respeita à salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- c) Usar de correcção em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir aos trabalhadores com funções de chefia igual tratamento para com os trabalhadores sob a sua orientação;
- d) Não exigir aos trabalhadores trabalho incompatível com as suas aptidões físicas e categoria profissional, sem prejuízo do disposto na alínea m) da cláusula 16.<sup>a</sup>;
- e) Facultar aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional e de especialização;
- f) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos termos previstos neste contrato e na lei ou havendo acordo das partes;
- g) Passar atestado de comportamento e competência profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitado;
- h) Providenciar para que haja bom ambiente nos locais de trabalho;
- i) Facultar aos trabalhadores, nos termos da lei, um local de reunião na empresa;
- j) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Deveres do trabalhador**

- a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- b) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Zelar pelo bom estado de conservação das máquinas e dos utensílios que lhes sejam confiados;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos inferiores hierárquicos;

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

h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar a sua profissão;

i) Cumprir rigorosamente as disposições deste contrato;

j) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa;

l) Usar de correcção em todos os actos que envolvam relações com a entidade patronal, a chefia e o público quando ao serviço da empresa;

m) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem impedidos, designadamente em gozo de licença anual ou ausência por doença, observados os termos previstos neste contrato e na lei e desde que tal não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial na posição do trabalhador;

n) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Garantias do trabalhador**

É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV ou na lei;

d) Em caso algum baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato ou na lei;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato, na lei ou quando haja acordo;

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

g) Exigir do seu pessoal trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com a empresa para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Transferência do local de trabalho/Mobilidade geográfica**

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

5- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Transmissão do estabelecimento**

1- Em caso de transmissão de estabelecimento, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável a transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

### CAPÍTULO IV

#### **Prestação de trabalho**

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- A todo o trabalhador é garantido o trabalho a tempo completo enquanto durar o seu contrato de trabalho.

2- Sejam quais forem as razões invocadas, a entidade patronal só poderá reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho nos termos da lei.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade funcional**

1- Quando o trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição de base estipulada neste IRCT para a mais elevada.

2- Sempre que o interesse da empresa o exija, o empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador do desempenho de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Se a estas funções corresponder a retribuição de base prevista no CCT mais elevada, o trabalhador tem direito, enquanto durar esse desempenho, à diferença entre a sua retribuição de base e a retribuição de base prevista no IRCT para tais funções, nomeadamente em caso de substituição de trabalhador com categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso.

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

5- Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição de base contratual prevista no IRCT durante esse período, ser colocado a título experimental em funções substancialmente diferentes, ainda que de categoria superior, durante um período de 120 dias seguidos ou interpolados, decorrido o qual o trabalhador será colocado ou promovido à categoria em que foi colocado a título experimental ou regressará ao desempenho das suas anteriores funções.

6- Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado prévio conhecimento ao trabalhador.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

1- As empresas podem admitir trabalhadores a tempo parcial, a que corresponda um qualquer período normal de trabalho semanal inferior a quarenta horas, designadamente quando se trata de trabalhadores-estudantes, trabalhadores com capacidade reduzida e ou que tenham responsabilidades familiares.

2- Os trabalhadores admitidos a tempo inteiro podem beneficiar do regime previsto no número anterior desde que ocorram circunstâncias que o justifiquem e haja acordo escrito entre as partes, nomeadamente a fixação do horário.

3- A retribuição hora não pode ser inferior à que é paga aos trabalhadores a tempo inteiro.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Definição do horário de trabalho**

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

2- Dentro dos condicionanismos legais e com observância do disposto neste contrato colectivo, compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao serviço da empresa.

3- Os órgãos representativos dos trabalhadores constituídos nas empresas deverão pronunciar-se sobre tudo o que se refira ao estabelecimento e à organização dos horários de trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Limites máximos dos períodos normais de trabalho

1- Os limites máximos dos períodos normais de trabalho e os intervalos de descanso são os seguintes:

a) A duração normal do trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas semanais;

b) A duração normal do trabalho diário não poderá exceder, em cada dia, oito horas;

c) A duração normal do trabalho diário deverá ser dividida em dois períodos, entre os quais se verificará um intervalo de descanso com a duração mínima de uma hora e máxima de duas em regime de horário normal, de modo que o trabalhador não preste mais de seis horas de trabalho consecutivo;

d) O intervalo de descanso pode contudo ser de duração inferior, com o limite de trinta minutos, nas empresas onde já é praticado e nas outras quando, após consulta prévia aos trabalhadores, a mesma obtiver o consenso de dois terços dos trabalhadores a ela afectos, sempre de forma a não serem prestadas mais de seis horas de trabalho consecutivo;

e) A meio do 1.º período diário de trabalho ou do mais longo, os trabalhadores têm direito a uma pausa/interrupção de dez minutos, incluída no período normal de trabalho;

f) Poderão sempre ser acordados ao nível da empresa quaisquer outras interrupções/pausas não integrando o período normal de trabalho, com o acordo da maioria dos trabalhadores, ou, quando em regime de adaptabilidade, nos períodos de aumento de horas do período normal de trabalho;

g) A interrupção referida na alínea e) do número 1 desta cláusula deixará de existir em futura redução do horário de trabalho igual ou superior a uma hora e será proporcionalmente reduzida em caso de redução futura de horário inferior a uma hora, sem prejuízo de acordo das partes outorgantes em contrário.

2- As empresas que já pratiquem um período normal de trabalho de quarenta horas com a inclusão de duas pausas diárias de dez minutos não podem aumentar o tempo de trabalho invocando este acordo.

3- Em cada hora de trabalho em linha automática com operações sucessivas de regimes em cadeia, haverá cinco minutos consecutivos de pausa, no máximo diário de trinta minutos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Nas secções que laborem em regime de três turnos, o período normal de trabalho diário não pode ser superior a oito horas.

2- Nas secções que laborem em regime de horário normal

ou em dois ou três turnos, o período normal de trabalho será cumprido de segunda-feira a sexta-feira, com excepção para o 3.º turno da laboração em regime de três turnos, que será cumprido de segunda-feira às 6 ou 7 horas de sábado, consoante o seu início seja às 22 ou 23 horas, respectivamente.

3- Em regime de laboração de dois ou três turnos, os trabalhadores terão direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, por forma que nenhum dos períodos de trabalho tenha mais de seis horas de trabalho consecutivo, podendo o intervalo de descanso ser organizado em regime de rotação.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade dos horários de trabalho

Para além do regime da adaptabilidade previsto na lei laboral, as empresas podem observar um regime especial de adaptabilidade do período de trabalho, nos termos constantes dos números seguintes:

1- A duração média do trabalho será apurada por referência a um período de oito meses.

2- O período normal do trabalho semanal fixado no número 1, alínea a), da cláusula 24.<sup>a</sup> pode ser aumentado, até ao máximo de cinquenta horas de segunda-feira a sexta-feira, sem exceder duas horas por dia, podendo, sendo caso disso, ir além das duas horas dia desde que não ultrapasse as dez de trabalho dia, só não contando para este limite o trabalho suplementar.

2.1- Nos regimes de laboração de dois e três turnos, o aumento do número de horas do período normal de trabalho semanal poderá ser feito ao sábado, até ao máximo de oito horas e durante 10 sábados por período de referência;

2.2- As horas de aumento de trabalho referidas no 2.1 desta cláusula conferem um acréscimo de retribuição de 15 % da retribuição base por cada hora completa de serviço, ou um acréscimo de 15 %, no período de descanso compensatório a cumprir durante o período de referência.

3- O empregador sempre que careça de recorrer ao regime especial da adaptabilidade deverá comunicá-lo aos trabalhadores a ele afectos, por escrito, e fazê-lo afixar na empresa com a antecedência mínima de cinco dias úteis antes do seu início, presumindo-se a sua aceitação por parte destes desde que dois terços dos mesmos não se oponham, por escrito, no prazo de dois dias úteis após afixação da respectiva proposta.

4- As horas efectuadas para além dos limites previstos nas alíneas a) e b) da cláusula 24.<sup>a</sup> e na cláusula 25.<sup>a</sup> - dentro do regime estabelecido nesta cláusula - serão compensadas:

a) em reduções do horário, em número de horas equivalente, acrescidas de 10 % de tempo, no máximo até ao final do período de referência;

ou

b) pelo pagamento em singelo da retribuição base por cada uma daquelas horas efectuadas, sem qualquer descanso compensatório e sem redução de horário - durante o período de referência.

5- Quanto às horas de compensação, a redução pode ser:

a) Em horas, em dias ou em meios-dias e o eventual remanescente pode ser aplicado em reduções de horário de trabalho noutros dias dentro do referido período de referência;



b) As horas ou os dias ou meios dias de descanso compensatório podem ser fixados em horas, dias ou meios dias imediatos ou não ao período normal de descanso semanal, ao período de férias ou a feriados, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

6- As horas prestadas a mais não conferem o direito a qualquer outra compensação para além da referida nos números 4 e 10 desta cláusula, nomeadamente quanto à retribuição.

7- Os períodos de compensação poderão ser fixados nos termos da alínea b) do número 5, por antecipação ao período de aumento de horas do período normal de trabalho, dentro do período de referência e, excepcionalmente, nos quatro meses posteriores ao termo do período de referência.

8- As faltas ao serviço nos dias em que ocorra um período normal de trabalho alargado serão descontadas na retribuição, tendo em atenção o total do tempo a que o trabalhador estaria obrigado nos termos do plano de adaptabilidade. Nos casos da redução da duração do trabalho nas mesmas circunstâncias, será descontado o tempo em falta, tendo em atenção o horário a que o trabalhador estaria obrigado (nesses dias) ou a cumprir (de acordo com o plano de adaptabilidade).

9- Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as interrupções/pausas que a empresa acorde com os trabalhadores envolvidos antes do início ou durante o período de laboração em regime de adaptabilidade nos períodos de aumento de horas do período diário normal de trabalho.

10- Para os efeitos do disposto nesta cláusula, o empregador deve disponibilizar meios de transporte aos trabalhadores enquanto praticar o regime especial de adaptabilidade nos períodos de horário alargado, desde que comprovadamente o trabalhador o não possa fazer pelos meios habituais.

11- Podem pedir dispensa da prestação de trabalho neste regime as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e as/os trabalhadores deficientes ou com filhos de idade inferior a 18 meses.

12- O descanso compensatório pode ter lugar antes ou depois do aumento de horas do período normal de trabalho.

13- Por exigências imperiosas ao funcionamento da empresa ou em caso de força maior, o plano de adaptabilidade pode ser alterado, quer antecipando, quer adiando o período de descanso compensatório ou de aumento do período normal de trabalho, devendo para o efeito o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado, com cinco dias úteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado.

14- Nas situações em que se verifique urgência na utilização do regime da adaptabilidade, o empregador poderá fixá-lo com quarenta e oito horas de antecedência, devendo, para esse efeito, ouvir previamente o delegado sindical, afixar o plano em local bem visível e comunicá-lo aos trabalhadores abrangidos, presumindo-se a sua aceitação por parte destes desde que dois terços dos mesmos não se oponham.

15- No final do período de referência, tratando-se do regime previsto no número 2 e na alínea a) do número 4 desta cláusula, se o trabalhador não tiver beneficiado do período de descanso compensatório, total ou parcialmente, pode o seu gozo ser substituído pelo pagamento do valor de remuneração base correspondente aos dias de descanso compensatório em falta, abrangendo ainda o eventual acréscimo de descanso compensatório previsto na alínea a) do número 4 desta cláusula, a liquidar com a remuneração do mês seguinte.

16- No final do período de referência de 8 meses, tratando-se do regime previsto no número 2, se o trabalhador tiver beneficiado de um período de descanso compensatório superior ao trabalho prestado neste regime, as horas de trabalho em falta são transferidas para o período de referência seguinte até ao máximo de 45 horas, sem atribuírem o direito ao gozo de descanso compensatório.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- Sempre que os períodos de laboração das empresas excedam os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados turnos de pessoal diferente.

2- É apenas considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

3- As escalas de trabalho por turnos deverão ser afixadas com, pelo menos, duas semanas de antecedência.

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

5- A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito ao complemento de retribuição previsto na cláusula 47.<sup>a</sup>

6- O complemento referido no número anterior integra, para todos os efeitos, a retribuição do trabalho, deixando de ser devido quando cessar a prestação de trabalho em regime de turnos.

7- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias, bem como durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato de trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>-A

##### Turnos especiais

1- As empresas podem organizar turnos especiais que permitam a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos dias feriados, excepto os feriados dos dias 1 de janeiro, 1 de maio e 25 de dezembro, e nas férias dos restantes trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador pode ser deslocado contra a sua vontade para trabalhar nestes turnos.

3- O período normal de trabalho diário de cada turno não poderá exceder doze horas.

4- Por forma a não prestarem mais de seis horas de trabalho consecutivo, os trabalhadores têm direito a um ou mais intervalos de descanso de trinta minutos.

5- Para efeitos da retribuição dos trabalhadores abrangidos por este regime:

a) Considera-se que as primeiras oito horas de trabalho, por jornada, são remuneradas tendo por base o valor da retribuição horária normal correspondente à categoria profissional respectiva e as restantes são remuneradas com um

acréscimo de 100 %;

b) Os trabalhadores têm ainda direito ao subsídio diário de refeição, subsídios de férias e de Natal e demais prémios aplicáveis aos trabalhadores que laboram no regime de três turnos.

6- Os trabalhadores estão sujeitos a uma vigilância especial o médico do trabalho e devem ser submetidos a exames periódicos semestrais para controlar o seu estado de saúde.

7- Sempre que o médico de medicina do trabalho da empresa constatar que a laboração neste regime especial está a afectar a saúde do trabalhador, a empresa, sempre que isso seja possível, deve deslocar o trabalhador para um dos outros turnos.

8- Os trabalhadores devem gozar duas semanas consecutivas de calendário de férias, podendo as outras duas ser gozadas separadamente.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>-B

##### **Laboração em regime de quatro turnos diários**

1- As empresas podem organizar a laboração em regime de quatro turnos, fixos ou rotativos, cujo período normal de trabalho não pode ser superior a seis horas diárias e a trinta e seis horas por semana.

2- Nas secções que laborem em regime de quatro turnos diários de seis horas cada turno, o período normal de trabalho diário será cumprido a partir das 6h00 de segunda-feira e até às 24h00 de sábado, excepto para o quarto turno que será das 0h00 de terça-feira às 6h00 de domingo.

3- Os trabalhadores que prestem serviço no regime de quatro turnos diários não gozam o intervalo de descanso de trinta minutos.

4- A transferência para o regime previsto nesta cláusula, e ulteriores alterações depende do acordo do trabalhador.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Laboração contínua**

1- Poderão as empresas que exerçam actividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito adoptar o sistema de laboração contínua.

2- Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder quarenta e oito horas, nem a média de cada período de 12 semanas poderá exceder a duração máxima fixada para a laboração em três turnos.

3- Os períodos de descanso semanal poderão ser fixados por escala, devendo, nesse caso, coincidir periodicamente com o domingo.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Trabalho nocturno**

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Aos menores com idade igual ou superior a 16 anos só é permitido trabalhar entre as 7 horas e as 22 horas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do

horário normal.

2- Para além das situações previstas na lei, não se considera trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho para compensação de ausência ao trabalho efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do trabalhador e do empregador.

3- O trabalho prestado para compensação previsto no número anterior, não pode exceder duas horas em dia normal de trabalho e um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou feriado, não havendo lugar a acréscimo retributivo se a ausência prévia tiver sido remunerada.

4- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador, nos termos da lei.

5- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade, nos termos da lei.

6- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação do trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

7- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite máximo anual de 200 horas, para cujo cômputo não são consideradas as horas de trabalho suplementar fundamentadas no âmbito do número 5 desta cláusula.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- O trabalhador que venha a ser isento do horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial nunca inferior a 30 % do salário que estava efectivamente a receber.

2- Para além das situações previstas na lei, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem qualquer tipo de funções de chefia e os trabalhadores que desempenhem funções de motorista.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Início de laboração e tolerância**

1- A hora adoptada em todos os centros fabris é a oficial, e por ela se regularão as entradas, as saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2- O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3- Em casos excepcionais, poderá haver uma tolerância diária até quinze minutos, no máximo de sessenta minutos mensais, para os trabalhadores que com motivo atendível se tenham atrasado no início de cada um dos períodos de laboração.

4- Para tanto, o trabalhador terá de comunicar por escrito à empresa a razão de ser desse atraso, desde que esta lho exija.

5- A utilização abusiva da faculdade aqui prevista, ainda que com invocação de motivo atendível, poderá implicar a retirada da faculdade até dois meses, ou até três meses em caso de reincidência.

6- Aos trabalhadores que se atrasem para além dos perío-

dos de tolerância não pode ser recusada a entrada no início da meia hora seguinte até metade de cada período de laboração.

7- O trabalhador tem o dever de marcar o cartão de controlo de entradas e saídas. Todavia a sua não marcação não determina desconto na retribuição desde que no próprio dia da omissão ou no período de laboração seguinte o trabalhador comprove devidamente a sua presença no trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou acidental.

3- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo escrito ou isso resultar do objecto específico do seu contrato de trabalho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador nas pequenas deslocações

O trabalhador tem direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 43.<sup>a</sup> As fracções de tempo serão contadas sempre como meias horas;
- d) No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1- São da conta do empregador as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula ante-

rior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2- O empregador manterá inscrito nas folhas de férias da Segurança Social o tempo de trabalho normal do trabalhador deslocado.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Direitos do trabalhador nas grandes deslocações no Continente e nas ilhas adjacentes

1- As grandes deslocações no Continente dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração suplementar à verba de 5 € por dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovados e justificados, durante o período efectivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição igual a 4 dias úteis por cada 60 dias de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) Ao pagamento de tempo de trajecto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 43.<sup>a</sup>;
- f) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e volta, se ocorrer o falecimento do cônjuge, de filhos ou pais.

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3- Para o efeito desta cláusula, só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo do trajecto e espera, durante a viagem de ida e volta, fora do período normal de trabalho.

4- No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 25 % por quilómetro sobre o preço do litro de gasolina super e ainda ao de todas as indemnizações por acidentes pessoais.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Seguros e deslocações

O pessoal deslocado em serviço será seguro pelo empregador contra riscos de acidentes pessoais no valor de 32 500 €.

## CAPÍTULO V

### Retribuição

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1- As retribuições de base devidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes das tabelas referidas no anexo III.

2- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a fórmula seguinte:



$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* é o período normal de trabalho semanal.

3- Havendo que deixar de remunerar ausências ao trabalho, nos termos do respectivo regime, na aplicação da fórmula referida no número 2 as horas de falta serão descontadas na retribuição de base mensal, excepto se o seu número exceder a média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração será correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Pagamento da retribuição

1- O pagamento da retribuição mensal deverá ser efectuado até ao final do mês a que respeita, podendo em casos excepcionais ser efectuado até ao 3.º dia útil do mês seguinte.

2- No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na Segurança Social respectiva, o número de identificação fiscal, a categoria profissional, o período a que respeita a remuneração e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- O trabalhador abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição no valor de 2,40 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que esteja obrigado.

2- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado para os efeitos de férias e subsídios de férias e de Natal.

3- Aos trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nas cláusulas 35.<sup>a</sup> a 38.<sup>a</sup>, 87.<sup>a</sup> e 88.<sup>a</sup> deste CCT não há lugar à atribuição do subsídio de refeição.

4- A criação deste subsídio não prejudica outro ou outros que a empresa queira praticar, desde que não sejam da mesma natureza.

5- A referência ao dia completo de trabalho a que o trabalhador esteja obrigado nos casos de utilização das faculdades previstas nas cláusulas 85.<sup>a</sup> e 86.<sup>a</sup> é naturalmente entendida como restrita ao número de horas que o trabalhador esteja obrigado a prestar efectivamente enquanto e nos dias em que beneficiar dessa faculdade.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 25 % da retribuição na primeira hora e 37,5 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar prestado após 1 de fevereiro

de 2015;

b) 50 % da retribuição na primeira hora e 75 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado após 1 de fevereiro de 2015.

2- Para cômputo das horas de trabalho suplementar, considera-se o somatório das horas trabalhadas em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal e feriado.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriado

1- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar prestadas após 1 de fevereiro de 2015;

b) 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado a partir da 101.<sup>a</sup> hora de trabalho suplementar prestado após 1 de fevereiro de 2015.

2- Para cômputo das horas de trabalho suplementar, considera-se o somatório das horas trabalhadas em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal e feriado.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias uteis seguintes.

2- Na falta de acordo o dia de descanso compensatório remunerado é fixado pelo empregador.

3- Será assegurado o transporte do trabalhador para a sua residência quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e a residência do trabalhador diste 3 km ou mais do local de trabalho e o trabalhador não disponha de transporte próprio ou público adequado.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Remuneração por trabalho nocturno

1- O trabalho prestado entre as 20 e as 23 horas será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

2- O trabalho prestado entre as 23 e as 7 horas do seguinte será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em regime de turnos

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

a) Em regime de dois turnos, de que apenas um é total ou parcialmente nocturno - 15 %;

b) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos - 25 %;

c) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente nocturnos, se por força da laboração contínua os períodos de descanso semanal forem fixados por escala - 30 %.

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

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

Sendo:

h - O número de horas de trabalho prestado no ano durante o período nocturno;

Pi - A percentagem estabelecida, consoante as situações estabelecidas, respectivamente, nas alíneas a), b) ou c) do número 1 desta cláusula;

H - O número total de horas de trabalho prestado durante o ano.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio correspondente a um mês da retribuição efectivamente auferida, sem prejuízo dos números seguintes.

2- No ano de admissão e no da cessação do contrato, os trabalhadores terão direito a um quantitativo do 13.º mês proporcional ao tempo de serviço prestado.

3- As faltas injustificadas e ou justificadas sem direito a retribuição dadas pelo trabalhador no período compreendido entre 1 de dezembro e 30 de novembro do ano a que o subsídio se refere serão descontadas no quantitativo a que o trabalhador tinha direito nos termos dos números 1 e 2, à razão de 1/30 de dois dias e meio de retribuição por cada dia completo de falta (por 30 dias de falta descontar-se-ão dois dias e meio de retribuição).

4- Para os efeitos do número anterior, não são consideradas, cumulativamente, as faltas motivadas por:

a) Acidente de trabalho, qualquer que seja a duração do impedimento;

b) Parto, dentro dos limites legais;

c) Doença devidamente comprovada, até:

30 dias por ano para os casos de uma ou várias doenças por períodos de duração igual ou inferior a 30 dias;

90 dias por ano para os casos de uma ou várias suspensões do contrato de trabalho por impedimento(s) prolongado(s) por doença(s), desde que a duração do(s) impedimento(s) por doença não ultrapasse seis meses.

5- Para os efeitos desta cláusula, a retribuição diária será calculada dividindo a retribuição por 30, pelo que a um dia de falta, nos termos do número 3, corresponderá um desconto de 1/12 da retribuição diária:

$$1 \text{ dia de falta} = \frac{\text{retribuição mensal}}{30 \times 12}$$

6- Nos casos de doença, nos termos dos números 3 e 4, alínea c), desta cláusula, serão descontados os períodos de ausência só na parte em que excedam os 30 ou 90 dias por ano - períodos estes que são cumuláveis -, respectivamente de doença curta ou impedimento prolongado, ou a totalidade do período de ausência se o(s) período(s) de impedimento(s) prolongado(s) por doença ultrapassarem seis meses.

7- O trabalhador que tiver um ou vários impedimentos prolongados por doença e esses impedimentos se prolonguem para além de nove meses no período considerado entre 1 de dezembro e 30 de novembro do ano a que o subsídio se refere perderá o direito ao subsídio, salvo se nos dois anos anteriores o trabalhador tiver cumprido com os seus deveres de assiduidade para com a empresa.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Consideram-se dias de descanso semanal o sábado e o domingo.

2- Poderão deixar de coincidir com o sábado e o domingo os dias de descanso:

a) Dos porteiros.

b) Em exposição ou feira.

c) Dos trabalhadores das lojas de fábrica ao serviço nos estabelecimentos de venda ao público, nomeadamente outlets, centros comerciais e grandes superfícies comerciais, garantindo-se que o dia de descanso semanal coincida com o domingo pelo menos uma vez em cada quatro semanas.

d) Trabalhadores em regime de turnos nos termos e limites previstos no âmbito das cláusulas 25.<sup>a</sup>, 27.<sup>a</sup>-A e 27.<sup>a</sup>-B.

3- As escalas devem ser organizadas de modo que os trabalhadores tenham em sete dias um dia de descanso.

4- Nos casos da confecção por medida e bordados regionais, poderá optar-se entre o sábado como dia de descanso ou a parte do sábado e a manhã de segunda-feira, além do domingo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios

1- Os trabalhadores têm direito a todos os feriados obrigatórios sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, sem que a entidade patronal possa compensá-los com trabalho extraordinário.

2- Para os efeitos do disposto nesta cláusula, reproduz-se o elenco dos feriados obrigatórios e legalmente permitidos à data do acordo:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

25 de abril;

1 de maio;  
10 de junho;  
15 de agosto;  
8 de dezembro;  
25 de dezembro.

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

3- Além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito aos seguintes feriados facultativos:

Terça-Feira de Carnaval;  
Feriado municipal da localidade.

4- Poderá ser observado outro dia por acordo entre a maioria dos trabalhadores e o empregador em substituição dos feriados facultativos.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato e na lei, o seu gozo efectivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2- 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 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até 30 de junho do ano civil subsequente.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 59.<sup>a</sup>

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não

podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis 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 os efeitos da determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Encerramento para férias

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de junho e 30 de setembro;

b) Poderão ocorrer outros encerramentos no mesmo ano que permitam o gozo da parte restante do período de férias aos trabalhadores, designadamente em pontes, na Páscoa e no Natal.

2- Em caso de força maior, nomeadamente face à ausência efectiva ou previsível de encomendas, pode o empregador encerrar para férias fora dos períodos referidos nas alíneas e cláusulas anteriores, desde que o comunique aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato se algum dos trabalhadores abrangidos estiver filiado e à ACT, com a antecedência mínima de 5 dias.

3- Para efeitos do disposto na alínea anterior, o empregador deve assegurar o gozo mínimo de 15 dias consecutivos de férias, no período compreendido entre 1 de junho e 30 de setembro.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a

12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

**Cláusula 57.<sup>a</sup>**

**Marcação do período de férias**

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão sindical ou delegados sindicais, nos seguintes termos:

a) Não havendo oposição de uma maioria de dois terços dos trabalhadores ao plano de férias, poderão ser gozados 15 dias consecutivos entre 1 de julho e 30 de setembro e os restantes nas épocas de Páscoa e ou Natal e em «regime de pontes»;

b) Em caso de oposição de uma maioria de dois terços dos trabalhadores ao plano de férias, serão gozados 21 dias consecutivos entre 1 de junho e 30 de setembro e os restantes nas épocas de Páscoa e ou Natal e em «regime de pontes».

3- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

5- O mapa de férias, com a indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho até ao final do ano civil.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses completos de execução de trabalho, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de serviço, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador dele usufruir até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**

**Retribuição e subsídio de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- O trabalhador, além da retribuição referida no número anterior, terá direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição de base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, que deve ser pago antes do início do período de férias mais prolongado.

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

a) Três dias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- Para efeitos do número anterior, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- Por opção do empregador, o acréscimo no subsídio de férias previsto no número 3 desta cláusula, pode ser substituído por acréscimo do gozo de dias de férias, de acordo com o regime previsto nesta cláusula.

6- O regime previsto nos números 3, 4 e 5 desta cláusula, produz efeitos a partir do direito a férias a vencer-se a 1 de janeiro de 2015 e cessa se o direito a férias consagrado na lei for alterado no sentido do seu aumento, esteja este dependente, ou não, da assiduidade do trabalhador.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**

**Doença no período de férias**

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição aos termos e limites referidos na cláusula 57.<sup>a</sup>

2- A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>**

**Definição de faltas**

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respecti-



vos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São justificadas as faltas dadas pelos motivos previstos na lei.

3- Para os efeitos do número anterior, a seguir se reproduz parcialmente o regime vigente à data deste acordo:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números seguintes:

b1) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial;

b2) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada 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;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

5- As faltas dadas por motivo de luto terão o seu início a partir do dia em que o trabalhador tenha tido conhecimento do óbito, contando-se para o efeito a manhã ou a tarde, conforme o trabalhador abandone o serviço num ou no outro período.

6- A entidade patronal pode exigir prova dos factos alegados para justificar as faltas.

7- As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, acompanhadas, sendo o caso, de documento comprovativo,

cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, acompanhado da decisão do empregador, ficando o trabalhador com recibo dessa entrega.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Consequências das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam 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 protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea j) do número 3 da cláusula anterior, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea d) do número 3 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h) do número 3 da cláusula anterior, 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- Não determinam ainda perda da retribuição as faltas dadas pelo trabalhador no caso de ter de comparecer, por doença, bem como para acompanhar os filhos com idade inferior a 14 anos, a consultas médicas ou outras semelhantes, nomeadamente serviço de radiologia ou análises, bem como para a marcação delas ou diligências afins, devidamente comprovadas, e desde que o não possa fazer fora do horário normal de trabalho e nunca podendo exceder meio dia duas vezes por mês:

a) Para o efeito do disposto neste número, os trabalhadores que disso necessitem podem acumular os dois meios-dias num só dia;

b) Nas circunstâncias referidas neste número e em caso de necessidade, pode verificar-se a utilização, por antecipação ao mês seguinte, do crédito referido, resultando, assim, a possibilidade de concentrar num mês, e com prejuízo do mês seguinte, a totalidade daquele crédito, ou seja, quatro meios dias.

6- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída, por acordo entre o trabalhador e o empregador, por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos na cláusula 26.<sup>a</sup> e sem prejuízo do disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>

O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Comunicação da falta justificada

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, 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 65.<sup>a</sup>

##### 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 referentes a um ou a 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 infracção 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 a sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O contrato de trabalho pode cessar nos termos previstos na lei.

### CAPÍTULO VIII

#### Acção disciplinar

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O regime da acção disciplinar, poder disciplinar, sanções, procedimento e prescrição é o previsto na lei.

### CAPÍTULO IX

#### Segurança Social

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições da Segurança Social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

### CAPÍTULO X

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2- O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene 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 actividade 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 factores 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 70.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do empregador

1- O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e dos 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 protecção;
- b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção 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 factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta na organização dos meios não só os trabalhadores como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção 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 adoptadas 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) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção 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 protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam simultaneamente actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção 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 actividades

de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5- O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste contrato colectivo 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 afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, 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 protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para a melhoria do sistema de segurança, higiene 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 actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

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, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados 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 de 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 actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segu-



rança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Informação e consulta dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção 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 adoptar 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) Adopção de uma nova tecnologia;
- e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3- O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) O material de protecção que seja necessário utilizar;
- i) As informações referidas na alínea a) do número 1;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de março do ano subsequente;

l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos números 6 e 9.

4- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5- Para os efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

b) As informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6- O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas b), c), i), l) e m) do número 3 e no número 5 desta cláusula.

7- As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos números 3 e 4 desta cláusula devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8- O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea a) do número 1 e na alínea g) do número 3 desta cláusula.

9- A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea a) do número 1 e na alínea g) do número 3 desta cláusula, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho**

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Comissão de higiene e segurança**

1- Nas empresas haverá uma comissão de higiene e segurança, composta de forma paritária entre representantes dos trabalhadores e do empregador.

2- A composição das comissões de higiene e segurança pode variar entre o mínimo de 2 e o máximo de 10 representantes, tendo como referência o número de trabalhadores a seguir indicados:

a) Empresas até 50 trabalhadores - dois representantes;

b) Empresas de 51 a 100 trabalhadores - quatro representantes;

c) Empresas de 101 a 200 trabalhadores - seis representantes;

d) Empresas de 201 a 500 trabalhadores - oito representantes;

e) Empresas com mais de 500 trabalhadores - 10 representantes.

3- As comissões de higiene e segurança serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4- Os representantes dos trabalhadores nas comissões de higiene e segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Actividades das comissões de higiene e segurança no trabalho

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;

c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança.

Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho

1- As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2- O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3- As comissões de segurança poderão solicitar a comparecimento às respectivas sessões de um funcionário da Autorida-

de para as Condições do Trabalho.

4- A ACT poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5- Sempre que estejam presentes funcionários da ACT, compete a estes presidir às respectivas sessões.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

1- O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2- Aos trabalhadores e seus representantes designados para se ocuparem de todas ou de algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo 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 efectivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4- 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.

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

6- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efectivos e suplentes, pela

ordem indicada na respectiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

8- 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 79.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo da alcoolemia

1- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado, previsto na referida cláusula, só pode ser efectuada por um médico de medicina do trabalho ou um profissional de saúde devidamente habilitado.

2- Só o médico de medicina do trabalho ou um profissional de saúde devidamente habilitado podem comunicar ao trabalhador que não está apto para prestar trabalho e impedido de prestar trabalho.

3- O resultado da pesquisa de álcool no ar expirado só pode ser comunicado através da informação de que o trabalhador está APTO ou NÃO APTO para o trabalho, sem a quantificação do resultado encontrado na pesquisa.

### CAPÍTULO XI

#### Formação profissional

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Objectivos da formação profissional

São objectivos da formação profissional:

a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;

b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;

c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;

d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;

e) Promover a integração sócio-profissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante acções desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efectivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respectivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9- A formação poderá ser dada em horário pós-laboral, podendo sê-lo ao sábado desde que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas na cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de acções de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Conteúdo da formação contínua**

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a actividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação**

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

**CAPÍTULO XII**

**Direitos especiais**

Cláusula 85.<sup>a</sup>

Além do estipulado na lei e no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

a) Durante o período de gravidez, as mulheres que desempenham tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessárias e justificadas, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias;

c) A licença prevista na lei por ocasião do parto;

d) A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias, para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar essa situação;

e) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior, para aleitação, até o filho perfazer 1 ano;

f) Às trabalhadoras com responsabilidades familiares

deve facilitar-se o emprego a meio tempo, reduzindo-se proporcionalmente a retribuição e todos os encargos legais que sejam devidos pela entidade patronal em função do número dos seus trabalhadores.

§ 1.º Os períodos referidos na alínea d) e e) poderão ser utilizados no início ou no termo dos períodos de laboração.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Trabalhadores-estudantes**

O regime do trabalho dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Pagamento de refeições a motoristas e ajudantes**

1- Os motoristas e os ajudantes de motorista têm direito ao pagamento das refeições quando, por motivo de serviço, se encontrem numa das seguintes situações:

a) Deslocados da empresa ou estabelecimento a que pertencem;

b) Embora no local de trabalho, tenham de tomá-las nos períodos indicados no número seguinte.

2- Nos casos referidos na alínea b) do número 1, o trabalhador tem direito ao pagamento das refeições verificadas nas seguintes condições:

a) O pequeno-almoço, se iniciou o serviço antes da hora prevista no horário de trabalho e em momento anterior às 7 horas;

b) O almoço, se tiver de tomá-lo antes das 11 horas e 30 minutos ou depois das 14 horas e 30 minutos;

c) O jantar, se tiver de tomá-lo antes das 19 horas e 30 minutos ou depois das 21 horas e 30 minutos;

d) A ceia, se continuar a prestação de trabalho extraordinário para além das 24 horas.

3- Às situações referidas na alínea a) do número 1 é aplicável o disposto na alínea d) do número 2.

4- Quando o trabalhador interromper a prestação de trabalho extraordinário para tomar qualquer refeição, o período de tempo despendido será pago como trabalho extraordinário, até ao limite de quarenta e cinco minutos.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Refeições de trabalhadores de cantinas e refeitórios**

Os trabalhadores de cantinas e refeitórios têm direito às refeições servidas durante o seu período de trabalho diário, não sendo o seu valor dedutível na remuneração mensal.

**CAPÍTULO XIII**

**Livre exercício da actividade sindical**

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Actividade sindical nas empresas**

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



#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores nas empresas

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical. Estas reuniões não podem prejudicar o normal funcionamento da empresa no caso de trabalho por turnos e de trabalho suplementar.

2- Com reserva do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, devendo estar assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- As reuniões referidas no número 2 desta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

4- Os promotores das reuniões referidas no número anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora com que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- O empregador obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa para a realização das reuniões.

6- Podem participar nas reuniões dirigentes sindicais das organizações sindicais representativas dos trabalhadores, desde que o comuniquem por escrito ao empregador com vinte e quatro horas de antecedência.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Espaço para funcionamento da organização sindical nas empresas

1- Nas empresas com 150 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores o empregador é obrigado a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal textos convocatórios, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição sem prejuízo da laboração normal da empresa.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas dos delegados sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas

funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- As ausências a que se refere o número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de horas de que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas à primeira ausência.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Transferência do local de trabalho dos dirigentes e delegados sindicais

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Comunicação da eleição ou cessação de funções dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Créditos de horas e faltas dos dirigentes sindicais

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

2- Quando as faltas determinadas pelo exercício de actividade sindical se prolongarem efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

4- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

5- O número máximo de membros da direcção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - um membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - dois membros;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - três membros;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - quatro membros;

e) Empresa com 500 a 999 trabalhadores sindicalizados - seis membros;

f) Empresa com 1000 a 1999 trabalhadores sindicalizados - sete membros.

6- A direcção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direcção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Disposição sobre categorias profissionais

1- É criado um perfil profissional polivalente para cada uma das várias áreas de produção.

2- Este trabalhador pode exercer todas as funções correspondentes às várias categorias profissionais de cada uma das várias áreas de produção.

3- Tem acesso àquela função polivalente o trabalhador que possua certificado de curso de formação profissional contínuo adequado à categoria, ministrado por centro protocolar, com a duração mínima de quinhentas horas, que o habilite para o seu desempenho e de que a empresa careça, ou, tendo adquirido competências práticas durante a sua actividade profissional, celebre acordo para o efeito com a entidade patronal.

4- Este trabalhador auferirá a remuneração mensal imediatamente superior à correspondente à função predominante na sua área de produção.

5- Em sede de comissão paritária, podem ser validados outros cursos de formação profissional para os efeitos do disposto no número 3.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária, constituída por igual número de representantes das partes, no máximo de três elementos nomeados por cada uma das partes.

2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato e, bem assim, proceder à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais durante o ano de 2018, a integrar em futura revisão deste CCT. Para tanto, a CNP e a CNS comprometem-se a constituir um grupo de trabalho, para cumprir tal desiderato.

3- As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade, vinculando as associações subscritoras.

4- Tais deliberações, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, são vinculativas, constituindo parte integrante do presente contrato.

## CAPÍTULO XV

### Carreira profissional

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Costureira

##### Estágio, prática e carreira profissional

1- O período de estágio terá a duração máxima de dois anos, findo o qual o trabalhador ascenderá à categoria profissional de costureira.

2- Os trabalhadores admitidos com 20 ou mais anos terão o seu período de estágio reduzido a metade.

3- Os trabalhadores, independentemente da idade, que hajam frequentado com aproveitamento cursos de formação profissional para a categoria de costureira em instituições reconhecidas pelas associações outorgantes terão o seu período de estágio reduzido no tempo de duração do respectivo curso.

4- A costureira será promovida à categoria de costureira especializada logo que decorridos dois anos nessas funções.

5- O acesso à categoria profissional de costureiro qualificado grupo I-B é determinado pelas funções desempenhadas, não tendo pois qualquer carácter automático, nomeadamente determinado pela antiguidade do trabalhador.

6- Para os efeitos de carreira profissional, será contabilizado o tempo de serviço prestado em qualquer empresa do sector na função correspondente, devendo, para tanto, o trabalhador invocar essa situação no momento da admissão.

7- As categorias profissionais de orladeira grupo I-C2, bordadeira grupo I-B e tricotadeira grupo I-B e grupo I-C2 têm uma carreira profissional igual à da costureira.

8- As categorias profissionais de bordadeira I-A e orladeiras serão promovidas à categoria imediata de bordadeira especializada no período máximo de três anos.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Estágio para as restantes categorias

1- Salvo o disposto na cláusula anterior e no anexo II para os estagiários e estagiário-praticante dos grupos V, X e XI, todos os trabalhadores terão um período de estágio de um ano, findo o qual ingressarão na categoria profissional para a qual estagiaram.

2- Logo que completarem o período máximo de estágio, um ano, os estagiários do sector administrativo - grupo XIV ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram.

3- No sector administrativo, os trabalhadores classificados de assistente administrativo, após dois anos de permanência passam a técnico administrativo de 2.<sup>a</sup> classe.

4- No sector administrativo e após dois anos de permanência, os trabalhadores classificados de 2.<sup>a</sup> classe passam a 1.<sup>a</sup> classe.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Carreira para outras categorias profissionais

1- A carreira profissional para as profissões de costureiro e de oficial do grupo I-A, maquinista, grupo C-1, é a constante do anexo II.

2- Os prazos para mudanças de escalão para os grupos IV - metalúrgicos, V - construção civil e IX - fogueiros são os constantes do anexo II.

Cláusula 102.<sup>a</sup>

Remunerações durante o estágio

1- As retribuições dos estagiários para costureira serão determinadas nos termos seguintes, com base na retribuição mínima de costureira (grupo da tabela salarial):

Idade de admissão	Retribuição/Tempo de serviço			
	60 %	70 %	80 %	90 %
Dos 16 aos 17 anos	6 meses	6 meses	6 meses	6 meses
Dos 17 aos 20 anos	-	6 meses	9 meses	9 meses
Dos 20 ou mais anos	-	-	6 meses	6 meses

2- Para as restantes categorias, os períodos de estágio previstos nas cláusulas 99.<sup>a</sup> e 100.<sup>a</sup> serão remunerados da seguinte forma:

a) No 1.º semestre 60 % e no 2.º semestre 80 % das remunerações mínimas das categorias profissionais para as quais estagiam;

b) Nos casos em que o estágio é de dois anos, no 1.º ano 60 % e no 2.º ano 80 % das remunerações mínimas das categorias profissionais para as quais estagiam.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

Disposição final

1- Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, 1.ª série, de 8 de junho de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de junho de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, n.º 10, de 15 de março de 2015, n.º 28, de 29 de julho de 2016 e n.º 15, 22 de abril de 2017 e que não foram objecto da presente revisão.

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

ANEXO I-A

Sector da produção

Tabela salarial de remunerações mínimas (Euros)

De janeiro a abril de 2018		De maio a dezembro de 2018	
Grupos	Remunerações (€)	Grupos	Remunerações (€)
A	888,00	A	911,00
B	786,00	B	809,00
C	708,00	C	731,00
D	632,00	D	655,00
E	599,00	E	622,00
F	580,00	F	590,00
G	580,00	G	584,00
H	580,00	H	582,00
I	580,00	I	580,00

Subsídio de refeição - 2,40 €, nos termos definidos na cláusula 42.<sup>a</sup>

Nota à tabela: As categorias de bordador/eira, preparador/a e acabador/a, enquadradas na letra I, auferem a título excecional e transitório o montante de 581,00 euros.

ANEXO I-B

Sector administrativo

Tabela salarial de remunerações mínimas (Euros)

De janeiro a abril de 2018		De maio a dezembro de 2018	
Grupos	Remunerações (€)	Grupos	Remunerações (€)
A	926,00	A	949,00
B	812,00	B	835,00
C	732,00	C	755,00
D	697,00	D	720,00
E	677,00	E	700,00
F	602,00	F	625,00
G	580,00	G	595,00
H	580,00	H	580,00

Subsídio de refeição - 2,40 €, nos termos definidos na cláusula 42.<sup>a</sup>

ANEXO II

Categorias profissionais

Grupo I - Vestuário

A - Fabrico artesanal regional e de vestuário por medida

Tipos de fabrico que se enquadram neste grupo:

1.ª categoria - alfaiataria, confecção de vestuário por medida; todo o género de vestuário por medida, incluindo fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajos universitários, forenses, guarda-roupa (figurados, etc.);

2.ª categoria - modistas, costureiras/os, bordadeiras/or e tricotadeiras/os, confecção de vestuário por medida, feminino e de criança, incluindo guarda-roupa (figurados), flores cm tecido ou peles de abafó;

3.ª categoria - bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar.

a) *Bordador/eira* - É o/a trabalhador/a que borda à mão ou à máquina. Será promovido/a à categoria imediata de bordador/eira especializado/a no período máximo de três anos.

b) *Bordador/eira especializado/a* - É o/a trabalhador/a especializado/a que borda à mão ou à máquina.

c) *Costureiro/a* - É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina, no todo ou cm parte, peças de vestuário ou outros artigos. Será promovido/a à categoria de costureiro/a qualificado/a no período máximo de três anos; todavia, sempre que este/a profissional execute apenas as funções de fazer mangas, entretelas, bolsos de peito, forros e guarneci-



mentos ou outras tarefas mais simples, não será obrigatoriamente promovido(a) a costureiro/a qualificado/a decorridos que sejam três anos na categoria.

d) *Costureiro/a qualificado/a* - É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

e) *Estagiário/a* - É o/a trabalhador/a que tirocina para oficial ou costureiro(a) durante o período máximo de dois anos ou até atingir a idade de 18 anos, se aquele período de tempo se completar em momento anterior.

f) *Mestre ou mestra* - É o/a trabalhador/a que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

g) *Oficial* - É o/a trabalhador/a que auxilia o auxiliar oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Sempre que haja dois oficiais, um destes será promovido obrigatoriamente à categoria imediata, desde que tenha o mínimo de três anos na categoria.

h) *Oficial especializado/a* - É o/a trabalhador/a que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra do vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e ou que dirige a sua equipa.

#### B - Fabrico de vestuário em série

Tipos de fabrico que se enquadram neste grupo:

4.ª categoria - fabrico de vestuário masculino em série, exterior e interior, para homem e rapaz (fatos, coletes, casacos, sobretudoos, calças, gabardinas, blusões, fatos de trabalho, camisas, pijamas, fardamentos militares e civis, bonés, chapéus de pano e palha, boinas, gravatas, lenços, fatos de banho, etc.), incluindo o fabrico de vestuário em pele sem pêlo;

6.ª categoria - fabrico de vestuário feminino em série, exterior e interior, para senhora e rapariga (vestidos, casacos, saias, calças e blusas, batas, gabardinas, robes, cintas e soutiens, cuecas, fardamentos militares e civis, fatos de banho, pijamas, camisas de noite, etc.), incluindo o fabrico de vestuário em pele sem pêlo;

7.ª categoria - fabrico de roupas diversas, vestuário infantil em série, bordados e outras confecções, exterior e interior, para criança e bebé (vestidos, calças, camisas, fatos de banho, casaquinhos, toucas) artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pano, roupas de casa e fabrico de bordados(com excepção dos regionais), fatos desportivos, toldos, tendas de campismo, flores de tecido e encerados, veículos motorizados, automóveis, aeronaves, etc.

1- *Acabador/a* - É o/a trabalhador/a que executa tarefas finais nos artigos a confeccionar ou confeccionados, tais como dobrar, colar etiquetas, pregar colchetes, molas, ilhoses, quitos e outros.

2- *Adjunto/a do/a chefe de produção* - É o/a trabalhador/a responsável pela produção, qualidade, disciplina e que superintende na orientação de diversas secções do trabalho fabril sob a orientação do chefe de produção.

3- *Adjunto/a de cortador/a* - É o/a trabalhador/a que, sob orientação e responsabilidade do cortador, o auxilia nas suas

tarefas.

4- *Ajudante de corte* - É o/a trabalhador/a que enlota e ou separa e ou marca o trabalho cortado e ou estende, à responsabilidade do estendedor.

5- *Bordador/eira* - É o/a trabalhador/a que borda à mão ou à máquina.

6- *Bordador/eira especializado/a* - É o/a trabalhador/a que borda à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional.

7- *Cerzidor/eira* - É o/a trabalhador/a que torna imperceptíveis determinados defeitos no tecido, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais. Nos tempos não ocupados pode desempenhar funções inerentes às categorias de costureiro/a, acabador/a e preparador/a.

8- *Chefe de linha ou grupo* - É o/a trabalhador/a que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou prensas e ou embalagens.

9- *Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico/a de confecção* - É o/a trabalhador/a responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.

10- *Chefe de secção (encarregado/a)* - É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações, execuções no corte e ou montagem e ou na ultimização da obra.

11- *Colador/a* - É o/a trabalhador/a que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.

12- *Cortador/a e ou estendedor/a de tecidos* - É o/a trabalhador/a que estende e ou risca e ou corta os detalhes de uma peça de vestuário à mão ou à máquina. Se o cortador também cortar obra por medida, ganhará mais a importância de 2,50 €.

13- *Costureiro/a* - É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos.

14- *Costureiro/a especializado/a* - É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

15- *Costureiro/a qualificado/a* - É o/a trabalhador/a que, podendo trabalhar com todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureiro. Não há acesso automático para esta categoria.

16- *Distribuidor/a de trabalho* - É o/a trabalhador/a que distribui o trabalho pelas secções ou pelas linhas de fabrico.

17- *Desenhador/a-criador/a de moda («designer»)* - É o/a profissional que, com base na sua experiência e conhecimentos específicos, estuda, cria, esboça ou desenha modelos nos seus aspectos artísticos e decorativos, fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidade estética, considerando factores como a beleza e a funcionalidade; labora e executa os planos, estabelecendo as informações necessárias sobre os materiais e os produtos a utilizar.

18- *Desenhador/a de execução* - É o/a profissional que, no âmbito de uma especialidade industrial ou de arte e ou

segundo directivas bem definidas, com o eventual apoio de profissionais mais qualificados, executa desenhos e ou moldes, reduções, ampliações ou alterações a partir de elementos detalhados, fornecidos e por ele recolhidos segundo orientações precisas; poderá ainda efectuar medições e levantamentos de elementos existentes, respeitantes aos trabalhos em que participa; efectua ainda outros trabalhos similares.

19- *Enchedor/a de bonecos* - É o/a trabalhador/a que, à mão ou à máquina, enche os bonecos com esponja, feltro ou outros materiais.

20- *Engomador/eira ou brunidor/eira* - É o/a trabalhador/a que passa a ferro artigos a confeccionar e ou confeccionados.

21- *Estagiário/a* - É o/a trabalhador/a que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de costureira, bordadeira, tricotadeira, chefia, modelista, monitor/a e oficial.

22- *Modelista* - É o/a profissional que estuda, imagina e cria e ou elabora modelos para diversas peças de vestuário, tendo em atenção o tipo de população a que se destina, as características da moda e outros factores; concebe e esboça o modelo, segundo a sua imaginação ou inspirando-se em figurinos ou outros elementos; escolhe os tecidos, as rendas, botões ou outros aviamentos; desenha os modelos e, de acordo com ele, pode cortar o tecido; orienta os trabalhadores de confecção das várias peças de vestuário; procede eventualmente às alterações que julgue convenientes.

23- *Monitor/a* - É o/a trabalhador/a especializado que dirige o estágio.

24- *Oficial* - É o/a trabalhador/a que faz várias correcções nas linhas das peças de vestuário, desempenhando por vezes outras funções.

25- *Preseiro/a* - É o/a trabalhador/a que trabalha com prensas ou balancés.

26- *Preparador/a* - É o/a trabalhador/a que vira golas, punhos e cintos e que marca colarinhos, bolsos, cantos, botões ou outras tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabadeira.

27- *Registador/a de produção* - É o/a trabalhador/a que regista a produção diária ou periódica nas acções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.

28- *Tricotador/a* - É o/a trabalhador/a que executa trabalhos de tricô ou croché manual.

29- *Revisor/a* - É o/a trabalhador/a responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.

30- *Riscador/a* - É o/a trabalhador/a que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia o mapa de corte.

31- *Revistador/eira* - É o/a trabalhador/a) que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala defeitos e ou no final do fabrico separa e dobra os artigos para a embalagem.

32- *Tricotador/a especializado/a* - É o/a trabalhador/a que executa trabalhos de tricô em croché manual e que completou a sua carreira profissional.

33- *Termocolador/a* - É o/a trabalhador/a que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.

34- *Adjunto/a de modelista* - É o/a trabalhador/a que escala

e ou corta moldes sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista; pode trabalhar com o pantógrafo ou com o texógrafo.

## C - Fabrico de peles

### C1 - Fabrico de vestuário de peles de abaco

Tipo de fabrico previsto na 2.ª categoria

a) *Adjunto/a de mestre (adjunto/a de chefe de secção)* - É o/a trabalhador/a que colabora com o mestre ou com o chefe de secção no exercício das suas funções.

b) *Cortador/a de peles* - É o/a trabalhador/a que corta peles simples.

c) *Costureiro/a* - É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina os acabamentos, de acordo com as instruções recebidas.

d) *Costureiro/a especializado/a* - É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

e) *Adjunto/a do chefe de produção* - É o/a trabalhador/a responsável pela produção, qualidade e disciplina e que superintende na orientação de diversas secções do trabalho fabril, sob a orientação do chefe de produção.

f) *Estagiário/a* - É o/a trabalhador/a que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de chefia.

g) *Esticador/a* - É o/a trabalhador/a que estica as peles.

h) *Maquinista* - É o/a trabalhador/a que cose à máquina os trabalhos mais simples. Depois de três anos nesta categoria, será obrigatoriamente promovido/a a maquinista especializado/a.

i) *Maquinista especializado/a* - É o/a trabalhador/a que cose à máquina todos os trabalhos. Sempre que desça vison, será obrigatoriamente classificado nesta categoria.

j) *Mestre (chefe de secção)* - É o/a trabalhador que executa os moldes em pano ou em tuals e as provas, provando igualmente as peles.

l) *Peleiro/a* - É o/a trabalhador/a que corta em fracções peles e as ordena de modo a constituírem a peça do vestuário.

m) *Peleiro/a-mestre* - É o/a trabalhador que executa todos os tipos de peles, podendo dirigir e assinar qualquer das funções do ramo de peles.

### C2 - Fabrico de vestuário sem pêlo, napas e sintéticos

Tipo de fabrico previsto na 4.ª categoria

a) *Acabador/a* - É o/a trabalhador que executa trabalhos de acabamento à mão.

b) *Adjunto/a do chefe de produção* - É o/a trabalhador/a responsável pela produção, qualidade e disciplina e que superintende na orientação de diversas secções do trabalho fabril, sob a orientação do/a chefe de produção.

c) *Adjunto/a de cortador/a* - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação e responsabilidade do/a cortador/a, o auxilia nas

suas tarefas.

d) *Adjunto/a de modelista* - É o/a trabalhador que escala e ou corta moldes sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do/a modelista; pode trabalhar com o/a pantógrafo/a ou com o/a texógrafo/a.

e) *Ajudante de corte* - É o/a trabalhador/a que enlota e ou separa e ou marca o trabalho cortado e ou estende, à responsabilidade do estendedor/a.

f) *Bordador/eira* - É o/a trabalhador/a que borda à mão ou à máquina.

g) *Bordador/eira especializado/a* - É o/a trabalhador/a que borda à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional.

h) *Cerzidor/eira* - É o/a trabalhador/a que torna imperceptíveis determinados defeitos nos tecidos, utilizando uma técnica própria e utensílios manuais. Nos tempos não ocupados, pode desempenhar funções inerentes às categorias de costureiro/a, acabador/a e preparador/a.

i) *Chefe de linha ou grupo* - É o/a trabalhador/a que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou as prensas e ou as embalagens.

j) *Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico/a de confecção* - É o/a trabalhador/a responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.

l) *Chefe de secção (encarregado/a)* - É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte e ou ultimização da obra.

m) *Colador/a* - É o/a trabalhador/a que cola ou solda várias peças entre si, à mão ou à máquina.

n) *Cortador/a à faca* - É o/a trabalhador/a que corta e combina os retalhos das peles.

o) *Cortador/a de peles e ou tecidos* - É o/a trabalhador/a que corta peles numa prensa e ou por moldes e ou detalhes de peças (de peles ou de tecidos), à mão ou à máquina.

p) *Costureira/o* - É o/a trabalhador/a que cola e costura as peles e ou tecidos, à mão ou à máquina.

q) *Costureira/o especializada/o* - É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos e que completou a sua carreira profissional.

r) *Costureira/o qualificada/o* - É o/a trabalhador/a que, podendo trabalhar em todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência, perfeição e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureira. Não há acesso automático.

s) *Desenhador/a criador de moda («designer»)* - É o/a trabalhador/a que, com base na sua experiência e conhecimento, estuda, cria, esboça e desenha modelos nos seus aspectos artísticos e decorativos, fazendo conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade industrial com o máximo de qualidade estética, considerando factores como a beleza e funcionalidade; elabora e executa os planos estabelecendo as informações necessárias sobre as matérias e os produtos a utilizar.

t) *Distribuidor/a de trabalho* - É o/a trabalhador/a que distribui o trabalho pelas secções ou pelas linhas de fabrico.

u) *Engomador/eira ou brunidor/eira* - É o/a trabalhador/a que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados.

v) *Estagiário/a* - É o/a trabalhador/a que tirocina durante o período máximo de um ano para todas as categorias, excepto para as de chefia, modelista ou monitor.

x) *Modelista* - É o/a trabalhador/a que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou faz moldes, devendo superintender na feitura dos moldes.

y) *Monitor/a* - É o/a trabalhador/a especializado/a que dirige o estágio.

z) *Oficial* - É o/a trabalhador/a que faz correcções em peças de vestuário e passa a ferro, podendo desempenhar, por vezes, outras funções.

z1) *Orlador/a* - É o/a trabalhador/a que executa os orlados.

z2) *Orlador/a especializado/a* - É o/a trabalhador/a que executa os orlados e que completou a sua carreira profissional.

z3) *Preseiro/a* - É o/a trabalhador/a que trabalha com prensas e ou balancés.

z4) *Preparador/a* - É o/a trabalhador/a que vira golas, punhos, cintos, marca colarinhos, bolsos, botões ou tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar, a título precário, as funções de acabador.

z5) *Registador/a de produção* - É o/a trabalhador/a que regista a produção diária ou periódica nas secções fabris através do preenchimento de mapas ou fichas.

z6) *Tricotador/a* - É o/a trabalhador/a que executa trabalhos de tricô ou croché manual.

z7) *Tricotador/a especializado/a* - É o/a trabalhador/a que executa trabalhos de tricô ou croché e que completou a sua carreira profissional.

z8) *Termocolador/a* - É o/a trabalhador/a que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.

z9) *Revisor/a* - É o/a trabalhador/a responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos ou em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.

z10) *Riscador/a* - É o/a trabalhador/a que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou copia o mapa de corte.

z11) *Revistador/a* - É o/a trabalhador/a que verifica a perfeição dos artigos em confecção ou confeccionados e assinala os defeitos.

## D - Fabrico de flores

### Tipo de fabrico previsto na 2.ª categoria

a) *Adjunto/a de chefe de secção* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o chefe de secção no desempenho das suas funções.

b) *Chefe de secção* - É o/a trabalhador/a que executa os moldes em pano ou tuals e orienta a secção, tanto na parte técnica como na prática.

c) *Cortador/a de flores* - É o/a trabalhador/a que corta à mão ou à máquina as flores.

d) *Engomador/eira de flores* - É o/a trabalhador/a que engoma as flores.

e) *Estagiário/a* - É o/a trabalhador/a que tirocina, durante



o período de um ano, para as categorias das alíneas c), f), g) e h), ou até atingir a idade de 18 anos se aquele período de tempo se completar em momento anterior.

f) *Florista* - É o/a trabalhador/a que corta arame, cose as flores, arma as flores e executa as tarefas restantes na composição das flores.

g) *Tintureiro/a de flores* - É o/a trabalhador/a que tinga as flores depois de cortadas e no fim de estarem armadas.

h) *Toucador/a* - É o/a trabalhador/a que faz toucados e chapéus de adorno.

#### E - Fabrico de artigos desportivos e de campismo

##### Tipo de fabrico previsto na 5.ª categoria

a) *Adjunto/a de chefe de secção* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o chefe de secção no desempenho das suas funções.

b) *Adjunto/a de oficial cortador* - a que ajuda na execução dos vários serviços em artigos desportivos e de campismo.

c) *Chefe de secção* - É o/a trabalhador/a que superintende na secção e orienta no trabalho, tanto na parte técnica como na prática.

d) *Costureira/o* - É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, detalhes de artigos desportivos e de campismo.

d1) *Costureira/o especializada/o* - É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, detalhes de outros artigos desportivos e de campismo e que completou a sua carreira profissional.

d2) *Costureira/o qualificada/o* - É o/a trabalhador/a que, podendo trabalhar em todos os tipos de máquinas de confecções, tem reconhecida competência, perfeição e produtividade nas diversas operações e secções onde desempenha as suas funções de costureira/o. Não há acesso automático.

e) *Colador/a* - É o/a trabalhador/a que cola ou solda várias peças entre si, à mão ou à máquina.

f) *Estagiário/a* - É o/a trabalhador/a que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto as de chefia.

g) *Oficial de cortador/a* - É o/a trabalhador/a que executa vários serviços em artigos desportivos e de campismo, nomeadamente estendendo e ou riscando e ou medindo e ou cortando e ou cosendo e ou soldando e ou secando.

h) *Preparador/a e ou acabador/a* - É o/a trabalhador/a que executa tarefas de preparação ou acabamento nos artigos a confeccionar e ou confeccionados.

i) *Termocolador/a* - É o/a trabalhador/a que cola várias peças entre si, à mão ou à máquina.

#### F - Fabrico de chapéus de pano e de palha

a) *Apropriagista* - É o/a trabalhador/a que executa as operações de acabamento de chapéus de pano e de palha.

b) *Cortador/a* - É o/a trabalhador/a que procede ao corte de tecido para fabrico de chapéus.

c) *Costureira/o especializada/o* - É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina e que completou a sua carreira profissional.

d) *Costureira/o* - É o/a trabalhador/a que cose à mão ou à máquina.

e) *Encarregado/a* - É o/a trabalhador/a que desempenha as funções de chefia e de distribuição de serviço.

f) *Estagiário/a* - É o/a trabalhador/a que tirocina, durante o período máximo de um ano, para todas as categorias, excepto para as de chefia.

g) *Passador/a* - É o/a trabalhador/a que passa a ferro os artigos a confeccionar.

#### G - Fabricação de outro vestuário de malhas, de meias, similares de malha

*Alfineteira/o ou coladora/o* - É o/a trabalhador/a que segura ou cola os tecidos nas mesas de estampar. (letra-I)

*Ajudante de afinador/a* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do/a afinador/a e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-F)

*Ajudante de branqueador/a* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do/a branqueador/a e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-H)

*Ajudante de debuxador/a* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do/a debuxador/a, podendo substituí-lo/a em faltas ocasionais. (letra-D)

*Ajudante de engomador/eira* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do/a engomador/eira e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-H)

*Ajudante de estampador/a* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do estampador, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-G)

*Ajudante de maquinista das máquinas de agulhetas de plástico ou aço* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do maquinista de máquinas de agulhetas de plástico ou aço, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

*Ajudante de maquinista das máquinas de cobrir borracha* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do maquinista das máquinas de cobrir borracha, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

*Ajudante de maquinista das máquinas de fabrico de cordões e «soutache»* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do maquinista de máquinas de fabrico de cordões e soutache, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

*Ajudante de maquinista de fabrico de franjas ou galões* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do maquinista de fabrico de franjas ou galões, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

*Ajudante de maquinista das máquinas de fabrico de «tricôt » e «filets»* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do maquinista das máquinas de fabrico de tricôt e filets, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

*Ajudante de maquinista das máquinas «saurer» e análogas* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do maquinista das máquinas saurer e análogas, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

*Ajudante de oficial de roda* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do oficial de roda, podendo-o substituir em faltas ocasionais. (letra-I)

*Ajudante de secador/a* - É o/a trabalhador/a que coadjuva

o trabalho do/a secador/a e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-H)

*Ajudante de tintureiro/a* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do/a tintureiro/a e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-F)

*Ajudante de vaporizador/a* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o trabalho do/a vaporizador/a e que o substitui em faltas ocasionais. (letra-H)

*Analista de laboratório e ensaios e ou químicos* - É o/a trabalhador/a que procede à análise e ensaios físicos ou químicos de todas as matérias-primas de produtos acabados em laboratórios dotados da necessária aparelhagem. (letra-E)

*Apanhadeira/or de malhas ou rendas* - É o/a trabalhador/a que repara e elimina os defeitos (malhas caídas e buracos) que a malha ou renda apresentam. (letra-H)

*Bobinadeira/or ou encarretadeira/or* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de bobinar ou desmanchar fios. (letra-H)

*Borrifador/a* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de borrifar tecidos. (letra-I)

*Branqueador/a* - É o/a trabalhador/a que nas branqueações manuais executa as operações de alvejamento ou branqueio da fibra, fio ou tecido, nas diferentes fases, e nas branqueações mecânicas dirige a condução dos serviços e das máquinas. (letra-G)

*Centrifugador/a* - É o/a trabalhador/a responsável pela máquina de hidroextracção de tecidos, fios ou rama, preparando a carga e pondo-a à disposição da operação seguinte. (letra-G)

*Cerzideira/or de malhas ou de rendas* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de cerzir. (letra-H)

*Chefe de laboratório* - É o/a trabalhador/a responsável pela exploração dos meios laboratoriais e pela exactidão dos resultados obtidos. (letra-C)

*Clorador/a* - É o/a trabalhador/a que executa funções idênticas às do branqueador, utilizando como substância química o cloro. (letra-G)

*Colorista* - É o/a trabalhador/a especializado que executa por si mesmo as fórmulas recebidas, conseguindo os matizes de cor doseados, conjugando as cores empregadas. (letra-C)

*Cortadeira/or manual, talhadeira/or ou riscadeira/or* - É o/a trabalhador/a que manualmente risca ou talha a malha em panos destinados à confecção. (letra-H)

*Cortador/eira mecânico/a* - É o/a trabalhador/a que, com tesouras de accionamento mecânico ou eléctrico, procede ao corte da malha em panos destinados à confecção. (letra-H)

*Cortador/eira de relevo* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de vincar o relevo nos tecidos. (letra-H)

*Debuxador/a* - É o/a trabalhador/a especializado em desenho de debuxo. (letra-C)

*Embalador/a de órgãos* - É o/a trabalhador/a que, além de embalar os órgãos saídos das urdideiras, faz ainda o respectivo transporte da urdissagem para o armazém, anotando os respectivos pesos. (letra-G)

*Enfiadeira/or de máquinas «Cotton»* - É o/a trabalhador/a que enfia as malhas nos pentes das máquinas Cotton. (letra-H)

*Engomador/a* - É o/a trabalhador/a que procede a goma-

gem, conduzindo as máquinas de gomar, a râmula secadeira com foulards de impregnação e as combinações de engomar, alargar e secar. Na gomagem manual são considerados engomadores os profissionais que manipulam as fibras nas soluções de gomar. (letra-G)

*Ensacador/a de bobinas* - É o/a trabalhador/a que faz o enfardamento de bobinas ou canelas, a fim de seguirem para o armazém ou cliente. (letra-I)

*Estampador/a ao quadro ou ao rolo manual ou pistola* - É o/a trabalhador/a que estampa, aplicando carimbos ou pistolas, quer manual quer por máquinas, ao quadro ou ainda por quadro ou rotativo. (letra-F)

*Fechadeira/or* - É o/a trabalhador/a que fecha ou remata, mecanicamente, os artigos de malha. (letra-H)

*Fixador/a de tecidos* - É o/a trabalhador/a que opera com a máquina de fixar tecidos. (letra-G)

*Fotogravador/a* - É o/a trabalhador/a que opera com as câmaras escuras e abre as chapas que se destinam aos pantógrafos (estamparia rotativa) e o que trabalha com as instalações de fotogravura, desde a sensibilização dos quadros até à sua ultimização (estamparia de quadro). (letra-F)

*Gazeador/a* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de gazeir fios ou tecidos. (letra-G)

*Humidificador/a* - É o/a trabalhador/a que controla a percentagem de humidade e o tempo de humificação da seda. (letra-G)

*Lavadeira/or* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de lavar, hidroextractores ou tumblers. (letra-I)

*Lavadeira/or de quadros ou de mesas* - É o/a trabalhador/a que lava os quadros ou as mesas na estamparia, podendo acumular esta função com a de alfinetadeira ou coladeira. (letra-I)

*Lubrificador/a* - É o/a trabalhador/a que se ocupa da lubrificação das máquinas. (letra-I)

*Maquinista de máquinas de agulhetas plásticas ou aço* - É o/a trabalhador/a que opera com este tipo de máquinas. (letra-H)

*Maquinista de máquinas de bordar de cabeças* - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

*Maquinista de máquinas circulares ou mecânicas* - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

*Maquinistas de máquinas circulares mecânicas e Jacquard* - É o trabalhador que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

*Maquinista de máquinas de cobrir borracha* - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

*Maquinista de máquinas Cotton Ketten e Raschel* - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

*Maquinista de máquinas de fabrico de cordões e «soutache»* - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

*Maquinista de máquinas de fabrico de franja ou galões* - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

*Maquinista de máquinas de fabrico de ouro ou prata metálica* - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

*Maquinista de máquinas de fabrico de «tricôt» e «filets»*

- É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

*Maquinista de máquinas «Leavers»* - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-G)

*Maquinista de máquinas rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas* - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-H)

*Medidor/a ou enrolador/a* - É o/a trabalhador/a que, manual ou mecanicamente, procede à medição das peças de tecidos, quer estes trabalhos se façam em conjunto quer separadamente. Quando a medição é feita em aparelhos integrados nas máquinas de enrolar, os condutores dessas máquinas são considerados medidores. (letra-G)

*Mercerizador/a* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de mercerizar fios ou tecidos. (letra-G)

*Noveleira/or ou enoveleira/or* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de fazer novelos. (letra-H)

*Oficial de mesa* - É o/a trabalhador/a que executa os trabalhos indispensáveis à feitura de franjas, cordões e borlas. (letra-H)

*Oxidador/a* - É o/a trabalhador/a que tem funções idênticas às de tintureiro. (letra-G)

*Pesador/a de drogas* - É o/a trabalhador/a que pesa corantes e produtos químicos. (letra-G)

*Picador/a de cartões de debuxo* - É o/a trabalhador/a que pica os cartões de acordo com o debuxo dos tecidos. (letra-F)

*Picador/a de cartões de «jaquard»* - É o/a trabalhador/a que pica os cartões de acordo com os desenhos a obter. (letra-E)

*Planificador/a de corte* - É o/a trabalhador/a que estuda e planifica o traçado para o corte, distribuindo os moldes pela menor superfície, tendo em conta o melhor aproveitamento possível. (letra-F)

*Polidor/a de fios* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de gomar e polir os fios (Polished e Tuine)-Ficells. (letra-H)

*Prensador/a de meadas* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de prensar meadas. (letra-I)

*Preparador/a de banhos* - É o/a trabalhador/a que procede à preparação de banhos e acabamentos de artigos de têxteis. (letra-G)

*Preparador/a de cargas de bobinas* - É o/a trabalhador/a que recebe as bobinas de fio da bobinadora, carrega-as e descarrega-as da pronto-material, antes e depois do tingimento. (letra-H)

*Preparador/a de gomas* - É o/a trabalhador/a que prepara as gomas para as máquinas de gomar e polir fios. (letra-I)

*Preparador/a de lotes* - É o/a trabalhador/a que pesa e compõe os diversos lotes de matéria-prima para a obtenção de determinado número de qualidade de fio. (letra-G)

*Preparador/a de laboratório* - É o/a trabalhador/a que, sob orientação do chefe de laboratório ou do analista, prepara todos e quaisquer materiais e produtos necessários para os ensaios e outros serviços laboratoriais. (letra-F)

*Preparador/a de tintas* - É o/a trabalhador/a que nas estamparias procede a preparação de tintas. (letra-F)

*Recolhedor/a de amostras* - É o/a trabalhador/a que nas linhas de fabrico recolhe produtos que serão analisados no

laboratório. (letra-I)

*Recolhedor/a de algodão* - É o/a trabalhador/a que retira algodão das máquinas, colocando-o em paletes. (letra-I)

*Recortadeira/or ou enroladeira/or* - É o/a trabalhador/a que recorta ou enrola os artigos têxteis. (letra-H)

*Recuperador/a de banhos* - É o/a trabalhador/a que prepara e recupera os banhos depois de utilizados nos processos de tingimento, mercerização, branqueação e estampagem. (letra-G)

*Recuperador/a de algodão ou desperdícios* - É o/a trabalhador/a que faz passar pelo batedor todo o algodão recuperável, colocando-o em paletes. (letra-I)

*Reforçador/a de quadros* - É o/a trabalhador/a que, nas secções de gravação, reforça ou retoca os quadros de estamperia. (letra-G)

*Remalhadeira/or* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de remalhar. (letra-H)

*Repinador/a* - É o/a trabalhador/a que, manual ou mecanicamente, faz a reparação de aduelas ou lançadeiras. (letra-I)

*Retocador/a de tecidos* - É o/a trabalhador/a que torna imperceptíveis defeitos no tecido, usando técnica própria. (letra-G)

*Retorcedor/a* - É o/a trabalhador/a que conduz, vigia, alimenta e faz funcionar as máquinas de torcer fio. (letra-H)

*Secador/a* - É o/a trabalhador/a que conduz este tipo de máquinas. (letra-G)

*Seladeira/or* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de rotular os carrinhos de linhas. (letra-H)

*Tesourador/a ou tosqueador/a* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de cortar o pêlo aos tecidos. (letra-G)

*Texturizador/a* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de texturizar. (letra-H)

*Tintureiro/a* - É o/a trabalhador/a que nas tinturarias manuais procede a tingidura em barca; nas tinturarias mecânicas, é o que conduz a marcha da máquina ou grupo de máquinas. (letra-G)

*Transportador/a* - É o/a trabalhador/a que transporta mercadorias das oficinas, segundo as ordens que lhe são dadas. (letra-I)

*Tricotador/a manual* - É o/a trabalhador/a que com agulhas lisas ou de crochet fabrica manualmente panos destinados à confecção. (letra-H)

*Tufador/a* - É o/a trabalhador/a que conduz a máquina de tufar tecidos. (letra-G)

*Urdidor/eira* - É o/a trabalhador/a que conduz uma máquina de urdir teias, conhecendo e sabendo distribuir ao quadro de fios, segundo indicações que lhe são dadas. (letra-G)

*Vaporizador/a* - É o/a trabalhador/a que conduz as máquinas de vaporizar, polimerizar ou fixar. (letra-G)

*Vigilante de águas* - É o/a trabalhador/a que vigia as águas dos tanques, as quais seguem depois para as secções. (letra-G)

*Técnico/a de laboratório* - É o/a trabalhador/a que executa todos os trabalhos práticos respeitantes a análises e ensaios, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos. (letra-C)



*Estagiário/a* - É o/a trabalhador/a que tirocina, pelo período máximo de dois anos, para a categoria de lubrificador.

Nota - Os/as ajudantes serão remunerados/as pelo nível salarial imediatamente inferior ao da respectiva categoria profissional a que presta ajuda, serão promovidos/as à respectiva categoria profissional logo que completem seis anos como ajudantes.

## Grupo II - Organização e planeamento

a) *Agente de planeamento* - É o/a trabalhador/a com mais de dois anos de planeador que, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de acção; orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa e critica as acções em curso relativas à produção e aquisição; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilizando técnicas específicas de planeamento, e calcula as matérias primas a encomendar.

b) *Agente de tempos e métodos* - É o/a trabalhador/a, com mais de dois anos de cronometrista, que, de entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custos de mão-de-obra de produtos acabados, organização de produção, melhoria de métodos e organização de postos de trabalho, diagramas, gráficos de produtividade e de previsão de produção, preparação de novos profissionais dentro do sector e outras actividades acessórias.

c) *Cronometrista* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o agente de tempos e métodos, efectua estudos de tempos e melhorias de métodos, prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.

d) *Estagiário/a* - É o/a trabalhador/a que tirocina, durante o período máximo de um ano, para as categorias previstas nas alíneas c) e e).

e) *Planeador/a* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o agente de planeamento.

## Grupo III - Serviço de portaria

*Porteiro/a* - É o/a trabalhador/a que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes, é incumbido/a de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado/a da recepção de correspondência.

## Grupo IV - Metalúrgicos

a) *Afinador/a de máquinas* - É o/a trabalhador/a que executa peças, monta, repara, afina ou ajusta e conserva vários tipos de máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, e colabora com os chefes de secção.

b) *Ajudante de montador/a* - É o/a trabalhador/a que conduz a viatura onde são transportados os toldos e ajuda o/a montador/a de toldos nas suas tarefas.

c) *Canalizador/a* - É o/a trabalhador/a que corta, rosca tubos, solda e executa canalizações nos edifícios, instalações industriais e noutros locais.

d) *Chefe de serralharia* - É o/a trabalhador/a que orienta e

dirige os trabalhos de conservação, manutenção e reparação dos equipamentos e acessórios inerentes à secção.

e) *Estagiário/a* - É o/a trabalhador/a que tirocina, durante o período máximo de dois anos, para as categorias previstas nas alíneas a), b), e), f), h) e i).

f) *Fresador/a mecânico* - É o/a trabalhador/a que na fresadora executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

g) *Mecânico/a de automóveis* - É o/a trabalhador/a que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

h) *Montador/a de toldos* - É o/a trabalhador/a que conduz a viatura onde são transportados os toldos e procede à sua montagem no local destinado, com ou sem o apoio do/a ajudante de montador/a de toldos.

i) *Operador/a não especializado/a* - É o/a trabalhador/a que se ocupa da movimentação, carga ou descarga de materiais de limpeza nos locais de trabalho.

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

l) *Torneiro/a* - É o/a trabalhador/a que, operando em torno mecanocopiador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário as ferramentas que utiliza.

Nota - Os/as trabalhadores/as metalúrgicos/as classificados/as no 3.º escalão ascenderão ao 2.º ao fim de dois anos na categoria e os do 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de quatro anos na categoria.

## Grupo V - Construção civil

a) *Encarregado/a geral* - É o/a trabalhador/a diplomado com o curso de construção civil, ou qualificação equiparada, que superintende na execução de um conjunto de obras em diversos locais.

b) *Chefe de pedreiros/as e ou carpinteiros/as e ou pintores/as* - É o/a trabalhador/a que orienta e distribui as tarefas pelos trabalhadores em cada um dos diversos sectores.

c) *Carpinteiro/a* - É o/a trabalhador/a que executa, monta, transforma e repara moldes, peças de madeira ou outros materiais utilizados para moldes para fundição.

d) *Estagiário/a* - É o/a trabalhador/a que tirocina para as categorias das alíneas e), f) e g) durante o período de um ano.

e) *Servente* - É o/a trabalhador/a, sem qualquer qualificação ou especialização, que trabalha nas obras, aterros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

f) *Pedreiro/a ou trolha* - É o/a trabalhador/a que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos, cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

g) *Pintor/a* - É o/a trabalhador/a que, por imersão a pincel ou à pistola, ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura electrostática, aplica tinta de acabamentos,



sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar.

*h) Operador/a não especializado/a* - É o/a trabalhador/a que se ocupa da movimentação de carga ou descarga de materiais e limpeza nos locais de trabalho.

Nota - Os/as trabalhadores/as classificados no 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de três anos na categoria.

### Grupo VI - Electricistas

*a) Ajudante de electricista* - É o/a trabalhador/a que completou o seu estágio e que tirocina para pré-oficial.

O tirocínio não pode ter duração superior a dois anos.

*b) Chefe de electricista ou técnico/a electricista* - É o/a trabalhador/a que superintende todo o trabalho, tanto na parte técnica como na prática. Sempre que tenha um curso da escola profissional e mais de cinco anos na categoria de oficial, será denominado técnico electricista.

*c) Estagiário/a (aprendiz/a)* - É o/a trabalhador/a que se inicia na profissão e que está sob a orientação do oficial ou de outro profissional qualificado.

O estágio terá a duração máxima de um ano.

*d) Oficial electricista* - É o/a trabalhador/a electricista habilitado para a execução de todos os trabalhos da sua especialidade, incluindo ensaios, experiência e montagens.

*e) Pré-oficial electricista* - É o/a trabalhador/a que ajuda o oficial e que, cooperando com ele, executa trabalho da mesma responsabilidade, não podendo estar mais de dois anos nesta categoria.

### Grupo VII - Transportes

*a) Ajudante de motorista* - É o/a trabalhador/a que acompanha o motorista e se ocupa da carga e descarga dos veículos.

*b) Coordenador/a de tráfego* - É o/a trabalhador/a que orienta e dirige o serviço de motoristas.

*c) Motorista* - É o/a trabalhador/a que conduz veículos motorizados, ligeiros ou pesados. Tem de estar habilitado com carta de condução profissional de ligeiros e ou pesados.

Os/as motoristas de veículos pesados são obrigatoriamente assistidos pelo/a ajudante de motorista.

### Grupo VIII - Cantinas e refeitórios

*a) Chefe de refeitório* - É o/a trabalhador/a que superintende nos trabalhos de distribuição das refeições, orientando e vigiando os arranjos das salas e mesas das mesmas e as preparações prévias de apoio ao seu eficiente serviço, tais como tratamento de louças, vidros e talheres, tanto nas salas como nas dependências de balcão e copa.

*b) Copeiro/a* - É o/a trabalhador/a que regula, vigia e assegura o funcionamento da máquina de lavar louça, regula a entrada e a temperatura da água, mistura o detergente na quantidade requerida, fixa o tempo de funcionamento, coloca os utensílios a lavar, lava na banca da louça os utensílios que não podem ou não devem ser lavados na máquina de lavar, lava em banca própria a louça de cozinha (os tachos, as panelas, as frigideiras e demais utensílios), arrumando os utensílios lavados nos seus lugares próprios, podendo ajudar

em serviço de preparação de refeições e excepcionalmente em serviços de refeições.

*c) Cozinheiro/a* - É o/a trabalhador/a que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições e elabora ou contribui para a elaboração das ementas. Havendo três ou mais cozinheiros/as, um será classificado como chefe de cozinha terá um vencimento superior em 5 € mensais.

*d) Controlador/a-caixa* - É o/a trabalhador/a que, não exercendo predominantemente outras funções, emite contas de consumo nas salas de refeições, recebe as respectivas importâncias, ainda que se trate de processos de pré-pagamento ou recebimento de senhas, e elabora mapas do movimento da sala em que presta serviço, podendo auxiliar no serviço de registo ou de controlo.

*e) Despenseiro/a* - É o/a trabalhador/a que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em refeitório. Pode ser incumbido da compra e registo dos géneros alimentícios.

*f) Ecónomo/a* - É o/a trabalhador/a que orienta, fiscaliza ou executa os serviços de recebimento, armazenamento, conservação e fornecimento das mercadorias destinadas à preparação e serviço das refeições.

Pode ainda ser encarregado da aquisição dos artigos necessários ao fornecimento normal do refeitório e ser responsável pelos registos.

*g) Empregado/a de balcão* - É o/a trabalhador/a que serve bebidas e refeições ao balcão. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio e arrumação na sua secção.

*h) Empregado/a de refeitório* - É o/a trabalhador/a que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições. Pode executar serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

*i) Estagiário/a-praticante* - É o/a trabalhador/a que tirocina para cozinheiro durante o período de dois anos ou durante um ano para despenseiro ou empregado de balcão.

### Grupo IX - Fogueiros

*a) Encarregado/a de fogueiro* - É o/a trabalhador/a que dirige os serviços e coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor existente na central de vapor, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes. Só é obrigatório nas empresas com quatro ou mais fogueiros.

*b) Fogueiro* - É o/a trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46.989, de 30 de abril de 1966, manter a conservação dos geradores de vapor, seus auxiliares e acessórios.

*c) Ajudante de fogueiro* - É o/a trabalhador/a que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogueiro, assegura o estabelecimento sólido ou líquido, para geradores de vapor, de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro (Decreto-Lei n.º 46.989, de 30 de abril de 1966).

Nota - Os/as trabalhadores/as fogueiros classificados no 3.º escalão ascenderão ao 2.º ao fim de dois anos na categoria; os do 2.º escalão ascenderão ao 1.º ao fim de quatro anos na categoria.

## Grupo X - Comércio, caixeiros e armazéns

### A - Armazéns

a) *Arrumador/a* - É o/a trabalhador/a que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.

b) *Caixeiro/a de armazém* - É o/a trabalhador/a que vende mercadorias aos retalhistas e ao comércio por grosso, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que ele deseja, auxiliando a efectuar a escolha e evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, e anuncia as condições de venda e pagamento.

c) *Chefe de secção* - É o/a trabalhador/a que, sob a orientação do encarregado de armazém, dirige o serviço de uma secção do armazém, assumindo a responsabilidade do seu bom funcionamento.

c1) *Coleccionador/a* - É o/a trabalhador/a responsável pela elaboração das colecções, referenciando-as e elaborando cartazes e mostruários.

c2) *Conferente* - É o/a trabalhador/a que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere os produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada ou saída de mercadorias.

d) *Distribuidor/a* - É o/a trabalhador/a que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

e) *Embalador/a* - É o/a trabalhador/a que presta a sua actividade separando e ou embalando os artigos neles existentes.

e1) *Encarregado/a de armazém* - É o/a trabalhador/a que dirige ou trabalha no armazém, assumindo a responsabilidade do seu bom funcionamento, tenha ou não algum profissional às suas ordens.

f) *Estagiário/a* - É o/a trabalhador/a que tirocina durante um ano para as categorias das alíneas b) e h).

g) *Etiquetador/a* - É o/a trabalhador/a que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

h) *Fiel de armazém* - É o/a trabalhador/a que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída, executando, nomeadamente, trabalhos de escrituração, pesagem e medição.

### B - Vendedores

a) *Chefe de compras e ou vendas* - É o/a trabalhador/a que verifica as possibilidades do mercado, dos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, coordena o serviço dos vendedores, caixeiros de praça ou viajantes; visita os clientes, informa-se das suas necessidades e recebe as reclamações dos mesmos; verifica a acção dos vendedores caixeiros de praça ou viajantes pelas notas de encomendas e relatórios, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.; pode, por vezes, aceitar encomendas que se destinam ao ven-

dedor da zona.

b) *Vendedor/a (caixeiro/a-viajante, caixeiro/a de praça)* - É o/a trabalhador/a que predominantemente promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal, transmite as encomendas à administração e faz relatórios sobre as transacções efectuadas e as condições de mercado.

### C - Caixeiros de venda ao público

a) *Arrumador/a* - É o/a trabalhador/a que executa tarefas não especificadas, não necessitando de qualquer formação, nas quais predomina o esforço físico.

b) *Caixeiro/a* - É o/a trabalhador/a que vende mercadorias ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género do produto que ele deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível evidenciando as qualidades comerciais e as vantagens do produto, e enuncia o preço e as condições de pagamento, esforça-se por concluir a venda, recebe encomendas e transmite-as para execução; é, por vezes, encarregado de fazer um inventário periódico das existências.

c) *Caixeiro/a-ajudante* - É o/a trabalhador/a que terminado o período de estágio aguarda a passagem a caixeiro. Tem de ser promovido no período máximo de dois anos.

d) *Caixeiro/a-chefe* - É o/a trabalhador/a que substitui o gerente comercial na ausência deste e se encontra apto para dirigir o serviço e o pessoal.

e) *Caixeiro/a chefe de secção* - É o/a trabalhador/a que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

f) *Distribuidor/a* - É o/a trabalhador/a que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

g) *Estagiário/a* - É o/a trabalhador/a que tirocina durante dois anos para a categoria da alínea c).

## Grupo XI - Serviços sociais na empresa

### A - Serviço social

*Técnico/a de serviço social* - É o/a trabalhador/a que, com curso próprio, intervém na resolução dos problemas humanos e profissionais dos trabalhadores, na defesa dos seus direitos e interesses, nomeadamente:

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

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

c) Nas situações de desajustamento social dos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

j) Nos serviços de medicina no trabalho.

#### B - Enfermagem

a) *Enfermeiro/a-coordenador/a* - É o/a trabalhador/a que se responsabiliza pelo serviço, orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

b) *Enfermeiro/a* - É o/a trabalhador/a que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa, são ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até aumentá-lo, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como prevenir doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores são ou doentes, verifica a temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar precocemente sinais ou sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diagnóstico e do tratamento; responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem. Quando exista mais de um/a profissional, um deles orienta o serviço e será classificado/a como enfermeiro/a coordenador/a.

c) *Auxiliar de enfermagem* - É o/a trabalhador/a que coadjuva o/a médico/a e o/a enfermeiro/a nas tarefas que são remetidas a este profissional e já descritas.

#### C - Creches e jardins-de-infância

a) *Auxiliar de educador/a infantil* - É o/a trabalhador/a que auxilia nas suas funções o educador infantil.

b) *Educador/a infantil ou coordenador/a* - É o/a trabalhador/a que, com curso adequado, dirige e orienta a creche.

c) *Vigilante* - É o/a trabalhador/a que toma conta de um grupo de crianças, sob a orientação do educador infantil ou do auxiliar do educador infantil.

#### Grupo XII - Serviços de limpeza e jardinagem

a) *Chefe de limpeza* - É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo o estado de limpeza da empresa e dirige e orienta o restante pessoal de limpeza.

b) *Empregado/a de limpeza* - É o/a trabalhador/a que executa todos os trabalhos de limpeza.

c) *Jardineiro/a* - É o/a trabalhador/a que se ocupa dos trabalhos de jardinagem, podendo igualmente cuidar da horta ou pomar, quando anexo às instalações da empresa.

#### Grupo XIII - Lavandarias

##### Secção de branqueamento

a) *Chefe de secção (de lavandaria/branqueamento)* - É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo a secção de máquinas que procedem ao branqueamento das várias peças de vestuário, orientando e exemplificando as operações das máquinas de branquear nas várias fases de branqueamento.

b) *Operador/a de máquinas de branqueamento* - É o/a trabalhador/a que procede à pesagem das peças a introduzir nas máquinas de branqueamento, à introdução nas mesmas dos vários produtos a utilizar e as coloca em funcionamento através de fichas previamente programadas e fornecidas pelo chefe de secção.

#### Grupo XIV - Trabalhadores administrativos

*Assistente administrativo/a* - É o/a trabalhador/a que, sob orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas administrativas, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha. Prepara, junta e ordena elementos, de natureza administrativa, para consulta e para elaboração de respostas. Pode ter conhecimento e prática de contabilidade e fiscalidade, recursos humanos e marketing comerciais.

Atende e esclarece o público, interno ou externo à empresa, quer pelo telefone quer através de contacto directo, encaminhando, se necessário, o seu atendimento para os respectivos serviços ou departamentos da empresa. Faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. (Corresponde a estagiário de escriturário e terceiro-escriturário, nas antigas categorias)

*Auxiliar administrativo/a* - É o/a trabalhador/a que executa diversos serviços tais como: anunciar visitantes, encaminha-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar a correspondência; executar diversos serviços análogos tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos e executa trabalho de apoio aos serviços administrativos.

*Técnico/a administrativo/a* - É o/a trabalhador/a que a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas administrativas de maior responsabilidade e especialização, que podem variar segundo a natureza ou sector da empresa onde trabalha, nomeadamente de apoio à contabilidade geral, de apoio à gestão de recursos humanos, nomeadamente a gestão do economato, podendo ser o elo de ligação entre os administrativos e as chefias. Pode ter conhecimentos e prática de marketing. Minuta, faz processamento de texto e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior. (Corresponde à antiga categoria de escriturário).

*Técnico/a de contabilidade* - É o/a trabalhador/a que organiza documentos para classificação, verificando a sua

conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo como plano oficial de contas do sector respectivo; efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas de acordo com a natureza do documento utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das actividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva os documentos relativos à actividade contabilística. (Corresponde à antiga categoria de guarda-livros).

*Técnico/a de secretariado* - É o/a trabalhador/a responsável pelas diversas tarefas de secretariado necessárias ao correcto funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa. As tarefas de secretariado são entre outras, processar, traduzir relatórios, cartas e actas, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda, efectuando marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos. Pode também preparar processos para a chefia, compilando a documentação e a informação necessárias, transmitir decisões, providenciar reuniões de trabalho e redigir as suas actas, tirar fotocópias, receber e classificar correspondência e documentos, efectuar a marcação de viagens e assegurar a ligação entre profissionais e o resto dos elementos da organização. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. (Corresponde à antiga categoria de secretario da direcção e sub-chefe de secção).

*Operador/a informático/a* - É o/a trabalhador/a que, predominantemente recepciona os elementos necessários à execução de 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. Assegura a organização dos meios e serviços informáticos, prestando todas as informações e apoios aos seus superiores hierárquicos. Tem ainda por funções accionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelos utilizadores. (Corresponde à antiga categoria de operador de computador).

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

trativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira, e exercer a verificação dos custos.

*Secretário/a-geral* - Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

*Chefe de escritório* - É o/a trabalhador/a que superintende em todos os serviços de escritório.

*Chefe de serviços* - É o/a trabalhador/a que dirige um departamento dos serviços sob a autoridade do chefe de escritório.

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

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

*Analista de sistemas* - É o/a trabalhador/a que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados afim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rendível utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados;



determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista, e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da sua secção.

*Programador/a* - É o/a trabalhador/a que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

*Tesoureiro/a* - É o/a 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 respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

*Correspondente em línguas estrangeiras* - É o/a trabalhador/a que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência; deve ainda operar com o telex em língua estrangeira, podendo eventualmente estenografar.

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

*Recepcionista* - É o/a trabalhador/a que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmis-

são de indicações várias.

*Telefonista* - É o/a trabalhador/a que:

1- Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com as seguintes exigências: manipulação de aparelhos de comutação com capacidade igual ou inferior a 16 postos suplementares.

*Contínuo/a* - É o/a trabalhador/a que executa diversos serviços, tais como:

Anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Servente de limpeza* - É o/a trabalhador/a que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais - Categorias

A	
Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico/a de confecção	I-B e I-C2
Desenhador/a-criador /a de moda (designer)	I-B, IC1 e I-C2
Peleiro/a-mestre	I-C1
B	
Adjunto/a de chefe de produção	I-B, I-C2 e IC1
Chefe de compras ou vendas	X-B
Encarregado/a geral	V
Enfermeiro/a-coordenador /a	XI-B
Técnico/a de serviço social	XI-A
C	
Agente de planeamento	II
Agente de tempos e métodos	II
Chefe de electricista ou técnico/a electricista	VI
Chefe de secção (encarregado/a)	I-B, I-C2, I-D e I-E
Chefe de serralharia	IV
Encarregado/a de armazém	X-A
Encarregado/a de fogueiro	IX
Enfermeiro/a	XI-B
Mestre	I-A e I-C1
Modelista	I-B e I-C2
Chefe de laboratório	1-G
Colorista	1-G



Debuxador/a	1-G
Técnico/a de laboratório	1-G
D	
Afinador/a de máquinas de 1. <sup>a</sup>	IV
Auxiliar de enfermagem	XI-B
Canalizador/a de 1. <sup>a</sup>	IV
Chefe de carpinteiros/as	V
Chefe de linha ou grupo	I-B e I-C2
Chefe de pedreiros/as	V
Chefe de pintores/as	V
Chefe de secção	X-A
Coleccionador/a	X-A
Coordenador/a de tráfego	VII
Educador/a infantil ou coordenador/a	XI-C
Fiel de armazém	X-A
Fogueiro/a de 1. <sup>a</sup>	IX
Fresador/a de 1. <sup>a</sup>	IV
Mecânico/a de automóveis de 1. <sup>a</sup>	IV
Motorista de pesados	VII
Oficial electricista	VI
Peleiro/a	I-C1
Serralheiro /a mecânico/a de 1. <sup>a</sup>	IV
Torneiro/a de 1. <sup>a</sup>	IV
Vendedor/a-pracista	X-B
Vendedor/a-viajante	X-B
Ajudante de debuxador/a	1-G
E	
Adjunto/a de mestre (adjunto/a de chefe de secção)	I-C1
Adjunto/a de modelista	I-B, I-C1 e I-C2
Afinador/a de máquinas de 2. <sup>a</sup>	IV
Caixeiro/a-chefe	X-C
Caixeiro/a chefe de secção	X-C
Canalizador /a de 2. <sup>a</sup>	IV
Carpinteiro/a de 1. <sup>a</sup>	V
Chefe de refeitório	VIII
Conferente	X-A
Cortador/a de peles à faca	I-C2
Desenhador/a de execução	I-B
Fresador/a de 2. <sup>a</sup>	IV
Mecânico/a de automóveis de 2. <sup>a</sup>	IV
Monitor/a	I-B e I-C2
Motorista de ligeiros	VII
Oficial cortador/a	I-E
Oficial especializado/a	I-A
Pedreiro/a de 1. <sup>a</sup>	V
Pintor/a de 1. <sup>a</sup>	V
Serralheiro/a de 2. <sup>a</sup>	IV
Torneiro/a de 2. <sup>a</sup>	IV

Trolha de 1. <sup>a</sup>	V
Analista de laboratório e ensaios e ou químicos	1-G
Picador/a de cartões de «jacquard»	1-G
F	
Adjunto/a de chefe de secção	I-D e I-E
Adjunto/a de oficial cortador/a	I-E
Ajudante/a de montador/a	IV
Auxiliar de educador/a infantil	XI-C
Caixeiro/a	X-C
Caixeiro/a de armazém	X-A
Canalizador/a de 3. <sup>a</sup>	IV
Carpinteiro/a de 2. <sup>a</sup>	V
Chefe de secção	XIII
Cortador/a e ou estendedor/a de tecidos	I-B
Cortador/a de peles	I-C1
Cortador/a de peles e ou tecido	I-C2
Cozinheiro/a	VIII
Cronometrista	II
Ecónomo/a	VIII
Encarregado/a	I-F
Esticador/a	I-C1
Fogueiro/a de 2. <sup>a</sup>	IX
Fresador/a de 3. <sup>a</sup>	IV
Maquinista especializado/a	I-C1
Mecânico/a de automóveis de 3. <sup>a</sup>	IV
Montador/a de toldos	IV
Oficial	I-B e I-C2
Pedreiro/a de 2. <sup>a</sup>	V
Pintor/a de 2. <sup>a</sup>	V
Planeador/a	II
Pré-oficial electricista do 2.º ano	VI
Revisor/a e ou controlador/a de qualidade	I-B e I-C2
Riscador/a	I-B e I-C2
Serralheiro/a mecânico/a de 3. <sup>a</sup>	IV
Torneiro/a de 3. <sup>a</sup>	IV
Trolha de 2. <sup>a</sup>	V
Ajudante de afinador/a	1-G
Ajudante de tintureiro/a	1-G
Estampador/a ao quadro ou ao rolo manual ou pistola	1-G
Fotogravador/a	1-G
Picador/a de cartões de debuxo	1-G
Planificador/a de corte	1-G
Preparador/a de laboratório	1-G
Preparador/a de tintas	1-G
G	
Adjunto/a de cortador/a	I-B e I-C2
Ajudante de motorista	VII

Apropriagista	I-F	Cortador/a	I-F
Controlador/a-caixa	VIII	Costureira/o/especializada/o	B, I-C1, I-C2, I-E e I-F
Controlador/a de produção/registador/a de produção	I-B e I-C2	Costureira/o qualificada/o	I-A e I-E
Costureira/o qualificada/o (vestuário em série).	I-B e I-C2 e I E	Distribuidor/a	X-A e X-C
Despenseiro/a	VIII	Distribuidor/a de trabalho	I-B e I-C2
Engomador/eira-brunidor/a	I-B e I-C2	Embalador/a	X-A
Fogoeiro/a de 3.ª	IX	Empregado/a/ de balcão	VIII
Maquinista	I-C1	Empregado/a de refeitório	VIII
Oficial	I-A	Etiquetador/a	X-A
Preenseiro/a	I-B e I-C2	Operador/a não especializado/a	IV e V
Pré-oficial electricista do 1.º ano	VI	Orlador/a especializado/a	I-C2
Ajudante de estampador/a	1-G	Passador/a	I-F
Branqueador/a	1-G	Porteiro/a	III
Centrigugador/a	1-G	Revistador/eira	I-B e I-C2
Clorador/a	1-G	Servente	V
Embalador/a de órgãos	1-G	Termocolador/a	I-B, I C2 e I E
Engomador/eira	1-G	Tricotador/a especializado/a	I-B e I-C2
Fixador/a de tecidos	1-G	Vigilante	XI-C
Gazeador/a	1-G	Ajudante de branqueador/a	1-G
Humidificador/a	1-G	Ajudante de engomador/eira	1-G
Maquinista de máquinas «Leavers»	1-G	Ajudante de secador/a	1-G
Medidor/a ou enrolador/a	1-G	Ajudante de vaporizador/a	1-G
Mercerizador/a	1-G	Apanhadeira/or de malhas ou rendas	1-G
Oxidador/a	1-G	Bobineira/or ou encarreteadeira/or	1-G
Pesador/a de drogas	1-G	Cerzideira/or de malhas ou de rendas	1-G
Preparador/a de banhos	1-G	Cortadeira/or manual, talhadeira ou riscadeira	1-G
Preparador/a de lotes	1-G	Cortador/a mecânico/a	1-G
Recuperador/a de banhos	1-G	Cortador/a de relevo	1-G
Reforçador/a de quadros	1-G	Enfiadeira/or de máquinas «Cotton»	1-G
Retocador/a de tecidos	1-G	Fechadeira/or	1-G
Secador/a	1-G	Maquinista de máq. de agulhetas plásticas ou aço	1-G
Tesourador/a ou tosqueador/a	1-G	Maquinista de máq. de bordar de cabeças	1-G
Tintureiro/a	1-G	Maquinista de máq. circulares ou mecânicas	1-G
Tufador/a	1-G	Maquinista de máq. circulares mecânicas e jacquard	1-G
Urdidor/a	1-G	Maquinista de máq. de cobrir borracha	1-G
Vaporizador/a	1-G	Maquinista de máq. Cotton Ketten e Raschel	1-G
Vigilante de águas	1-G	Maquinista de máq. de fab. de cordões e «soutache»	1-G
H		Maquinista de máq. de fabrico de franja ou galões	1-G
Ajudante de corte	I-B e I-C2	Maquinista de máq. de fab. de ouro ou prata met	1-G
Ajudante de electricista	VI	Maquinista de máq. de fab. de «tricôt» e «filets»	1-G
Ajudante de fogoeiro/a dos 3.º e 4.º anos	IX		
Arrumador/a	X-A e X-C		
Bordador/eira a especializado/a	I-A, I-B e I-C2		
Caixeiro/a-ajudante	X-C		
Cerzideira/or	I-B e I-C2		
Chefe de limpeza	XII		
Colador/a	I-B, I-C2 e I E		

Maquinista de máq. de fab. de ouro ou prata met	1-G
Maquinista de máq. rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas	1-G
Noveleira/o ou enoveleira/o	1-G
Oficial de mesa	1-G
Polidor/a de fios	1-G
Preparador/a de cargas de bobinas	1-G
Recortadeira/or ou enroladeira/or	1-G
Remalhadeira/or	1-G
Retorcedor/eira	1-G
Seladeira/or	1-G
Texturizador/a	1-G
Tricotador/a manual	1-G
I	
Acabador/a	I-B e I-C2
Ajudante de fogueiro/a dos 1.º e 2.º anos	IX
Bordador/eira	I-A, I-B e I-C2
Copeiro/a	VIII
Cortador/a de flores	I-D
Costureira/o	I-A, I-B, I-C1, I-C2, I-E e I-F
Empregado/a de limpeza	XII
Enchedor/a de bonecas	I-B
Engomador/eira de flores	I-D
Florista	I-D
Jardineiro/a	XII
Orlador/a (praticante)	I-C2
Operador/a de máquinas de branqueamento	XIII
Preparador/a	I-B, I-C2 e I-E
Tintureiro/a de flores	I-D
Toucador/a	I-D
Tricotador/a	I-B e I-C2
Alfineteira/or ou coladeira/or	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de agulhetas plásticas ou aço	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de cobrir borracha	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de fab. de cordões e «soutache»	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de fabrico de franja ou galões	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de fab. de «tricôt» e «filets	1-G
Ajudante de maquinista das máquinas «saurer» e análogas	1-G
Ajudante oficial de roda	1-G
Borrigador/a	1-G
Ensacador/a de bobinas	1-G

Lavadeira/or	1-G
Lavadeira/or de quadros ou de mesas	1-G
Lubrificador/a	1-G
Prensador/a de meadas	1-G
Preparador/a de gomas	1-G
Recolhedor/a de amostras	1-G
Recolhedor/a de algodão	1-G
Recuperador/a de algodão ou desperdícios	1-G
Repinador/a	1-G
Transportador/a	1-G

ANEXO IV

Enquadramentos profissionais - Trabalhadores administrativos

- A
- Director/a de serviços  
Chefe de escritório  
Secretário/a-geral
- B
- Chefe de departamento  
Chefe de serviços  
Contabilista/técnico/a de contas  
Analista de sistemas
- C
- Chefe de secção  
Programador/a  
Tesoureiro/a  
Técnico/a de contabilidade (guarda-livros)
- D
- Correspondente em línguas estrangeiras  
Operador/a informático/a  
Técnico/a de secretariado (antigo subchefe de secção e secretária de direcção)
- E
- Tecnico/a administrativo/a de 1.ª classe (antigo primeiro-escriturário)  
Caixa
- F
- Técnico/a administrativo/a de 2.ª classe (antigo segundo-escriturário, antigo operador de máquinas de contabilidade e antigo operador de registo de dados de 1.ª)
- G
- Assistente administrativo/a (antigo terceiro/a escriturário/a e antigo/a operador/a de registo de dados de 2.ª)  
Recepcionista  
Telefonista
- H

Auxiliar administrativo/a  
Continuo/a  
Servente de limpeza

Porto, 23 de julho de 2018.

Pel'A Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV:

*Alexandre Monteiro Pinheiro*, na qualidade de mandatário.

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

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

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

*Isabel Cristina Lopes Tavares*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 16 de agosto de 2018, a fl. 67 do livro n.º 12, com o n.º 170/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios) - Alteração salarial e outras**

**Cláusula prévia**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017, texto consolidado; e apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam á actividade corticeira em todo o território nacional, representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação outorgante, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes

às categorias e profissões previstas neste contrato e representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de julho, serão abrangidos pela presente convenção 960 trabalhadores e 300 empresas.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência do contrato**

1- ...

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2018.

**Cláusula 21.ª**

**(Seguros e deslocações)**

1- ...

2- O pessoal em serviço nas grandes deslocações deverá estar coberto por um seguro de acidentes pessoais, a efectuar pela empresa, no valor mínimo de 46 000,00 €.

**Cláusula 31.ª-A**

**(Subsídio de refeição)**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no montante de 5,55 €.

2- ...

3- ...

**Cláusula 60.ª**

**(Abono para falhas)**

Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos ou cobranças será atribuído o abono mensal de 42,00 € para falhas.

**ANEXO II**

**Remunerações mínimas**

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Vencimentos (Euros)
I	Director de serviços Chefe de escritório	927,56 €
II	Analista de sistemas Chefe de serviços/departamento Contabilista	885,25 €
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	840,71 €
IV	Secretário/direcção/administração Correspondente em línguas estrangeiras Vendedor Caixeiro encarregado Operador de computador	796,17 €



V	Caixa Cobrador Primeiro-escriturário Caixeiro de 1.ª Operador mecanográfico	795,61 €
VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Caixeiro de 2.ª	688,16 €
VII	Caixeiro de 3.ª Telefonista Terceiro-escriturário	629,70 €
VIII	Contínuo Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano	620,00 €
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano	620,00 €
X	Servente de limpeza: Maior Menor	620,00 €
XI	Paquete de 17 anos	620,00 €
XII	Paquete de 16 anos Praticante do 3.º ano	620,00 €
XIII	Praticante do 2.º ano	620,00 €
XIV	Praticante do 1.º ano	620,00 €

Santa Maria de Lamas, 16 de julho de 2018.

APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

*Jorge Mendes Pinto de Sá*, na qualidade de mandatário.

*Pedro António Borges Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT:

*António Fernando Vieira Pinheiro*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de agosto de 2018, a fl. 66 do livro n.º 12, com o n.º 164/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE e outros - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 34, de 15 de setembro de 2017.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Identificação das partes**

O presente contrato é celebrado entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, a FE - Federação dos Engenheiros (em representação do SNEET, SERS e SEMM), o SE - Sindicato dos Economistas e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

**Cláusula 2.ª**

**Âmbito territorial**

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional.

2- Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que haja sido expressamente substituído pela lei que os respetivos sujeitos tenham designado.

**Cláusula 3.ª**

**Âmbito pessoal**

1- Este contrato aplica-se no sector metalúrgico e metalomecânico às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes bem como aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, cujas categorias estejam previstas no anexos II.

2- Aplica-se ainda às relações de trabalho e que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

3- Para efeitos de cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pela presente convenção coletiva 1000 empregadores e 101 000 trabalhadores.

...

**Cláusula 21.ª**

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 4,70 € (quatro euros e setenta centimos), ou o seu equivalente em espécie, por cada dia completo de trabalho.

2- Não se aplica o disposto no número 1 às empresas que já pratiquem condições mais favoráveis.

3- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição do período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

...

Cláusula 67.<sup>a</sup>

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 de aplicação da presente cláusula, entende-se por «Taxa de Alcoolemia no Sangue»(TAS) a concentração de álcool igual ou superior a 0,5 g por litro de sangue.
- 3- Considera-se estar sob o efeito do álcool e consequentemente com as capacidades intelectuais e psicomotoras diminuídas e não reunindo condições para a prestação do trabalho o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), apresente uma TAS igual ou superior à prevista no número anterior.
- 4- O controlo de alcoolemia será efetuado em local reservado e sem a presença de terceiros:
- a) Com caráter aleatório, entre os trabalhadores que prestam serviço em postos de trabalho em que possa estar em causa o risco para a saúde e segurança do trabalhador ou de terceiros;
- b) Aos trabalhadores que indiciem estado de embriaguez.
- 5- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores indicados na cláusula anterior, sendo que em caso de recusa, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a correspondente perda da remuneração, ficando sujeito ao poder disciplinar do empregador.
- 6- O equipamento de medida de concentração de álcool deverá ser constituído por um analisador quantitativo com as características exigidas por lei, devidamente aferido e certificado, e por bucais higienizados de utilização individual.
- 7- Os exames de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), serão inseridos no âmbito da organização da segurança e saúde no trabalho, estando sujeitos a sigilo.
- 8- Os resultados dos testes serão registados e arquivados no processo clínico do trabalhador, sendo-lhe entregue cópia, emitindo os serviços de segurança e saúde um documento para arquivo no processo individual do trabalhador, mencionando apenas o estado de aptidão do trabalhador em termos de apto, não apto ou, ainda, apto com restrições.
- 9- Ao trabalhador sujeito a exame, é sempre possível requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a sua apresentação.
- 10- Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste, o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.
- 11- O trabalhador que, na sequência da realização do exame de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), não reúna as condições para a prestação do trabalho ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.
- 12- O trabalhador que apresente TAS igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, deverá ser alvo

de aconselhamento médico por parte do serviço de medicina do trabalho, não se podendo recusar a exame médico do trabalho para avaliação e encaminhamento da sua situação.

13- Sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula, não se torna necessária a elaboração de regulamento interno para o efeito.

...

ANEXO I

Remunerações mínimas

	Tabela I	Tabela II
Graus	Euros	Euros
0	1 133	1 176
1	976	1 011
2	854	889
3	822	861
4	753	786
5	727	758
6	661	705
7	643	674
8	610	641
9	601	608
10	592	592
11	580	580
12	580	580
13	580	580

Remuneração média mensal: 734 euros.

Remunerações mínimas

Engenheiros e economistas

Nível	Tabela I	Tabela II
6	2 096	2 431
5	1 874	2 057
4	1 610	1 761
3	1 387	1 498
2	1 050	1 074
1	824	862

Remuneração média mensal: 1544 euros.

II

Critério diferenciador das tabelas salariais

...

### III

As tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de abril de 2018.

...

Lisboa, 16 de julho de 2018.

Pela FENAME - Federação Nacional do Metal:

*José de Oliveira Guia*, mandatário.

*Pedro de Melo Nunes de Almeida*, mandatário.

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

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*António Rui Correia de Carvalho Miranda*, mandatário.

*Alberto Oliveira do Vale*, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros:

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

*Pedro Manuel de Oliveira Gamboa*, mandatário.

Pelo SE - Sindicato dos Economistas:

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

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*José António Simões*, mandatário.

### Declaração

Pela FE - Federação dos Engenheiros, em representação dos seguintes sindicatos:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pela FENAME - Federação Nacional do Metal, em representação das seguintes associações:

ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas.

AIN - Associação das indústrias Navais.

Depositado em 10 de agosto de 2018, a fl. 66 do livro n.º 12, com o n.º 163/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 2006.

### CAPÍTULO I

## **Âmbito, área, revisão e denúncia**

### Cláusula 1.ª

#### Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2- O número de empregados corresponde a 411 empresas e a 18 126 trabalhadores.

### Cláusula 4.ª

#### Vigência e denúncia

1- Esta convenção entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos, exceto a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, que terão efeitos a 1 de junho de 2018; porém, nos anos subsequentes, terão efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

2- A denúncia poderá ser feita decorridos 20 ou 10 meses sobre a data referida no número anterior, respetivamente.

3- A denúncia para ser válida deverá ser remetida por carta registada com aviso de receção às demais partes contratantes e será acompanhada de proposta de revisão.

4- As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a receção da proposta.

### Cláusula 24.ª

#### Subsídio de línguas

1- Os profissionais de hotelaria que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto ou telefónico com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um subsídio pecuniário mensal de 30,00 €, por cada uma das línguas francesa, inglesa ou alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2- A prova de conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado em escola profissional ou estabelecimento de línguas reconhecido pela associação patronal e pelo sindicato.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

Aos controladores-caixa, caixas, tesoureiros e cobradores que movimentem regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 45,00 €.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato a quem não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio mensal de alimentação no valor de 43,00 €.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Fornecimento de alimentação**

1- Todos os trabalhadores têm direito à alimentação que será prestada segundo a opção da entidade patronal, com o acordo do trabalhador, em espécie ou através de um subsídio pecuniário mensal, no valor de 105,00 €, no caso de estabelecimento que forneça refeições cozinhadas.

2- Sempre que a alimentação seja prestada em espécie será constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o respetivo horário de trabalho.

3- Quando a alimentação for prestada em espécie, o seu valor pecuniário, para todos os efeitos deste contrato, será de 28,00 €. Quando os estabelecimentos não tenham serviço de restaurante, o subsídio de refeição será de 43,00 €.

ANEXO XI

**Tabela de remunerações mínimas**

**(de 1 de junho a 31 de dezembro de 2018)**

Nível	Categoria	A	B	C
I	Diretor de hotel	2 040	1 765	1 250
II	Analista de informática Assistente de direção Chefe de cozinha Diretor artístico Diretor de departamento/serviço Diretor comercial Diretor de alojamento Diretor financeiro Diretor de golfe Diretor de produção (F & B) Diretor de qualidade e ambiente Diretor de recursos humanos Diretor de serviços (escritório) Diretor de serviços técnicos Subdiretor de hotel	1 105	1 100	970

III	Assistente de diretor de departamento Chefe de departamento, de divisão ou de serviço Chefe de manutenção de golfe Chefe de manutenção, de conservação e serviços técnicos Chefe de pessoal Chefe de receção Chefe mestre pasteleiro Contabilista Diretor de restaurante Secretário de golfe Subchefe de cozinha Supervisor de bares Supervisor de restaurante Técnico superior/administrativo I	950	920	850
IV	Caixeiro (chefe de secção) Caixeiro-encarregado Chefe barman Chefe de secção de compras (ecónomo) Chefe de controlo Chefe de mesa Chefe de portaria Chefe de secção (escritórios) Chefe de snack Chefia (químicos) Chefe de movimento (auto) Chefe de reservas (golfe/hotelaria) Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> Encarregado (golfe) Encarregado de manutenção (golfe) Encarregado de animação e desportos Encarregado de armazém Encarregado geral de garagem Encarregado de praias e piscinas Encarregado eletricista Nutricionista Subchefe de receção Técnico de marketing e vendas Técnico de qualidade e ambiente Técnico de formação Técnico de higiene e segurança Técnico de informática Técnico superior/administrativo II Tesoureiro	860	823	780
V	Governante geral de andares Operador de computador Pasteleiro de 1. <sup>a</sup> Secretário(a) de direcção Subchefe de bar Subchefe de mesa	800	780	720



VI	Cabeleireiro completo	760	740	680	
	Cabeleireiro de homens				
	Caixa/balcão				
	Capataz de campo				
	Capataz de rega				
	Chefe de balcão				
	Chefe de bowling				
	Chefe de exploração				
	Coordenador de grupos				
	Cozinheiro de 2.ª				
	Educadora de infância- -coordenadora				
	Encarregado de pessoal de garagem				
	Encarregado de telefones				
	Encarregado termal				
	Enfermeiro				
	Escanção.				
	Escriturário de 1.ª				
	Especialista (químicos)				
	Mestre (arraís)				
	Monitor de animação e desportos				
	Técnico de relações públicas				
	Promotor de vendas				
	Secretário				
VII	Amassador	700	665	630	
	Barman/barmaid de 1.ª				
	Cabeleireiro				
	Caixeiro de 1.ª				
	Canalizador de 1.ª				
	Carpinteiro cm geral de 1.ª				
	Chefe de cafetaria				
	Chefe de gelataria				
	Chefe de self-service				
	Cobrador				
	Controlador				
	Controlador de room-service				
	Cortador				
	Educador de infância				
	Electricista oficial				
	Empregado de balcão de 1.ª				
	Empregado de consultório				
	Empregado de mesa de 1.ª				
	Empregado de secção de fisioterapia				
	Empregado de snack de 1.ª				
	Encarregado de refeitório de pessoal				
	Encarregado buggies				
	Escriturário de 2.ª				
	Fiel de armazém				
	Governante de andares				
	Governante de roupa/ria/ lavandaria				
	Massagista terapêutica recup. e sauna.				
	Mecânico de 1.ª				
	Mecânico frio ou ar condicionado de 1.ª				
	Motorista (pesados ou ligeiros)				
	Operador de manutenção de mamas de 1.ª				
	Pasteleiro de 2.ª				
	Pedreiro de 1.ª				
	Pintor de 1.ª				
	Porteiro de 1.ª				
	Ranger (golfe)				
	Rececionista de 1.ª				
	Rececionista de garagem				
	Serralheiro civil de 1.ª				
	Soldador de 1.ª				
	Telefonista				

VIII	Assador/grelhador	650	630	610	IX	Ajudante de cabeleireiro	615	605	595
	Auxiliar de educação					Ajudante de despenseiro/cavista			
	Animador turístico					Ajudante de eletricista			
	Ajudante buggies					Manipulador (ajudante de padaria)			
	Banheiro					Bagageiro			
	Barman/barmaid de 2.ª					Banheiro de termas			
	Cafeteiro					Buvete			
	Caixeiro de 2.ª					Duchista			
	Calista					Empregado de andares/quartos de 2.ª			
	Canalizador de 2.ª					Empregado de gelados			
	Carpinteiro em geral de cavista					Empregado de lavandaria de 1.ª			
	Chefe de caddies					Empregado de mesa/self-service			
	Chefe de copa					Engomador/controlador			
	Controlador-caixa					Estagiário de cozinheiro			
	Costureiro especializado					Jardineiro			
	Cozinheiro de 3.ª					Lavador garagista			
	Despenseiro					Lubrificador			
	Disc-jockey					Oficial de rega			
	Empregado de andares/quartos de 1.ª					Operador de máquinas de golfe			
	Empregado de armazém					Operador de som e luz			
	Empregado de balcão de 2.ª					Servente			
	Empregado de mesa de 2.ª					Tratador de cavalos			
	Empregado de snack de 2.ª					Trintanário até três anos			
	Encarregado de jardins					Vendedor de 2.ª			
	Encarregado de limpeza					Vigia			
	Encarregado de vigilantes					Vigilante de crianças sem funções pedagógicas			
	Esteticista.				X	Vigilante de jogos	610	590	587
	Florista					Caddie (com 18 anos ou mais)			
	Marinheiro					Caixeiro-ajudante			
	Massagista de estética					Costureiro			
	Mecânico de 2.ª					Copeiro			
	Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª					Empregado de balneários			
	Nadador-salvador					Empregado de lavandaria de 2.ª			
	Oficial barbeiro					Empregado de limpeza			
	Operário polivalente					Empregado de refeitório de pessoal			
	Operador de manutenção de marinas de 2.ª					Engomador			
	Pedreiro de 2.ª					Estagiário de cozinheiro do 3.º ano			
	Pintor de 2.ª					Estagiário de pasteleiro de 3.º ano			
	Porteiro de 2.ª					Estagiário de escriturário do 2.º ano			
	Praticante de cabeleireiro					Manicura			
	Rececionista de 2.ª					Peão			
	Rececionista de golfe					Pedicura			
	Serralheiro civil de 2.ª					Porteiro de serviço			
	Soldador de 2.ª					Roupeiro			
	Starter (golfe)					Servente			
	Tratador conservador de piscinas					Tratorista			
	Trintanário com mais de três anos					Vigilante			
	Vendedor de 1.ª								
	Vigilante de crianças com funções pedagógicas								

XI	Estagiário do barman do 2.º ano Estagiário de cozinheiro do 2.º ano Estagiário de escriturário do 1.º ano Estagiário de manutenção de marinas Estagiário de pasteleiro do 2.º ano Estagiário de rececionista do 2.º ano Estagiário vendedor Guarda de garagem Guarda de lavabos Guarda de vestiário Moço de terra	585	585	585
XII	Caddie (com menos de 18 anos) Estagiário de barman (um ano) Estagiário de cafeiteiro (um ano) Estagiário de cavista (um ano) Estagiário de controlador-caixa (seis meses) Estagiário de controlador (um ano) Estagiário de cozinheiro do 1.º ano Estagiário de despenseiro (um ano) Estagiário de empregado de balcão (um ano) Estagiário de empregado de mesa (um ano) Estagiário de empregado de snack (um ano) Estagiário de pasteleiro (1.º ano) Estagiário de porteiro (um ano) Estagiário de rececionista (1.º ano) Praticante de armazém Praticante de caixeiro	580	580	580
XIII	Aprendiz de barman/barmaid Aprendiz de cafeiteiro Aprendiz de cavista Aprendiz de controlador Aprendiz de cozinheiro Aprendiz de despenseiro Aprendiz de empregado de self-service Aprendiz de empregado de andares Aprendiz de empregado de balcão Aprendiz de empregado de mesa Aprendiz de empregado de snack Aprendiz de lavandaria e roupa Aprendiz de padaria Aprendiz de pasteleiro Aprendiz de porteiro Aprendiz de rececionista Aprendiz de secção técnica (manutenção)	480	480	480

Nota: Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações referente a trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

ANEXO XII

Níveis de remuneração

Nível IV:

Foguetiro-encarregado - Eliminado.

Nível VI:

Foguetiro de 1.ª - Eliminado.

Nível VII:

Foguetiro de 2.ª - Eliminado.

Nível VIII:

Foguetiro de 3.ª - Eliminado.

Nível XI:

Mandarete (com 18 anos ou mais) - Eliminado.

Nível XIII:

Mandarete (com menos de 18 anos) - Eliminado.

Lisboa, 26 de julho de 2018.

Pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA):

*Elidérico José Gomes Viegas*, presidente da direção, na qualidade de mandatário.

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

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

Depositado em 16 de agosto de 2018, a fl. 66 do livro n.º 12, com o n.º 167/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras

Cláusulas e tabelas salariais  
2018/2019

Nos termos do artigo 2.º, número 2 do CCT celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros,

publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017, as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm a vigência mínima de um ano, pelo que as partes acordam o seguinte:

Revisão, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2018, das tabelas salariais do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017.

Esta convenção abrange 600 (seiscentos) empregadores e 32 153 (trinta e dois mil cento e cinquenta e três) trabalhadores, bem como os trabalhadores que a ela adiram.

As cláusulas alteradas e as tabelas salariais substituem as constantes do contrato colectivo de trabalho celebrado entre Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2017, do qual passam a fazer parte integrante.

Assinado em Lisboa, a 1 de agosto de 2018.

Pela Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e em representação das seguintes associações suas associadas:

- AEEP - Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo.
- ANESPO - Associação Nacional de Escolas Profissionais.

*João Alvarenga*, mandatário com poderes para o ato.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
- SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
- SDPMadeira - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
- STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
- STAAE-Sul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas.

*Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso*, mandatária com poderes para o ato.

Pelo SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

*Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

*António Pedro Neves Fialho Tojo*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

*Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

*Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SNAS - Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais:

*Luís Manuel Dias da Silva Costa Matias*, mandatário com poderes para o ato.

## Alterações ao clausulado

### Artigo 4.º

#### Deveres dos trabalhadores

(...)

u) Cumprir o regulamento interno do estabelecimento de ensino, nomeadamente quanto à protecção de dados pessoais dos alunos, encarregados de educação e demais membros da comunidade educativa.

### Artigo 10.º

#### Contagem de tempo de serviço

(...)

4- No caso dos docentes do ensino artístico especializado com horário incompleto por motivo que não lhes seja imputável, o tempo de serviço prestado em simultâneo noutros estabelecimentos do ensino artístico especializado, e que tenha sido devidamente autorizado pelo estabelecimento de ensino, é contabilizado para efeitos de contagem de tempo de serviço para progressão no estabelecimento de ensino na pendência da relação laboral.

### Artigo 70.º

#### Disposições transitórias

(...)

9- Os aumentos remuneratórios não se aplicam em casos de processo de extinção de posto de trabalho ou de despedimento colectivo iniciados até 1 de outubro de 2018.

## Tabelas salariais

### Docentes e formadores



Tabela A - docentes profissionalizados com grau superior  
(fora da tabela II)

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 152,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 416,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 525,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 768,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	1 960,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	A3	2 111,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	A2	2 408,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	A1	3 053,00€
36 anos		
37 anos	A1	3 053,00€

(...)

Tabela K - docentes do ensino artístico especializado não  
licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	K8	974,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	K7	1 098,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	K6	1 154,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	K5	1 226,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	K4	1 409,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	K3	1 504,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	K2	1 653,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	K1	1 960,00 €
36 anos		
37 anos	K1	1 960,00 €

Tabela P - docentes de actividades não incluídas no currículo obrigatório e outros docentes

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	P8	909,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	P7	960,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	P6	1 010,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	P5	1 061,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		

20 anos	P4	1 111,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	P3	1 162,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	P2	1 212,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	P1	1 263,00 €
36 anos		
37 anos		

Não docentes

Anos	Q - Assistentes educativos		R - Técnicos		S - Técnicos superiores		T - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0	Q8	610,00 €	R8	620,00 €	S8	975,00 €	T8	1 136,00 €
1								
2								
3								
4								
5	Q7	615,00 €	R7	651,00 €	S7	1 030,00 €	T7	1 409,00 €
6								
7								
8								
9								
10	Q6	626,00 €	R6	702,00 €	S6	1 136,00 €	T6	1 525,00 €
11								
12								
13								
14								
15	Q5	646,00 €	R5	778,00 €	S5	1 252,00 €	T5	1 667,00 €
16								
17								
18								
19								

20	Q4	677,00 €	R4	813,00 €	S4	1 414,00 €	T4	1 717,00 €
21								
22								
23								
24								
25	Q3	707,00 €	R3	864,00 €	S3	1 566,00 €	T3	1 910,00 €
26								
27								
28								
29								
30	Q2	737,00 €	R2	914,00 €	S2	1 616,00 €	T2	2 111,00 €
31								
32								
33								
34								
35	Q1	773,00 €	R1	949,00 €	S1	1 651,00 €	T1	2 146,00 €

Depositado em 17 de agosto de 2018, a fl. 67 do livro n.º 12, com o n.º 172/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Revisão global**

Revisão global do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2016 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2017.

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

O presente acordo coletivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

a) As empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPSA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA que exercem atividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA e CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA que exercem a atividade de armazenagem, instalação e exploração dos respetivos parques e estruturas de transporte inerentes;

b) Os trabalhadores ao serviço das mencionadas empresas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se por períodos sucessivos de um ano, salvo se for denunciado por alguma das partes, nos termos dos números seguintes.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência não superior a três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respectiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à receção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6- Havendo denúncia do ACT, este mantém-se em vigor enquanto estiver a decorrer a negociação, conciliação, mediação ou arbitragem ou pelo período mínimo de 24 meses,

sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

7- Se até final do prazo de sobrevivência fixado no número anterior não ocorrer acordo, a convenção denunciada mantém-se ainda em vigor até que decorram 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, cessando então os seus efeitos, com excepção das matérias referidas no número seguinte.

8- Até à entrada em vigor de nova convenção ou decisão arbitral, mantêm-se em vigor as seguintes matérias do ACT:

- a) Retribuição do trabalhador;
- b) Categoria e respectiva definição;
- c) Enquadramento, carreiras e progressões profissionais;
- d) Duração do tempo de trabalho;
- e) Regimes de protecção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.

9- Em caso de cessação da convenção, mantêm-se os direitos e regalias adquiridos por via de contrato individual de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Actividade sindical

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se nas associações sindicais respectivas.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

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

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso do trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento na hipótese prevista no número 2.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números an-

teriores são obrigados a comunicar à administração da empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões mediante identificação e comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Instalação das comissões sindicais

1- Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior dos mesmos ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior das empresas, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pelas empresas, podendo ser acordados com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais outros locais de afixação.

2- Os dirigentes e delegados sindicais têm o direito a circular livremente em todas as secções e dependências das empresas em que trabalhem, sem prejuízo da normal laboração e das regras de segurança vigentes nas mesmas.

3- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais outorgantes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal mudança resultar da extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço, devendo, em qualquer dos casos, ser dado prévio conhecimento à direcção da organização sindical respectiva.

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

5- O despedimento de trabalhadores candidatos a membros dos corpos sociais de associações sindicais ou que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

6- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, este tem direito a optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos do número 2 da cláusula 93.<sup>a</sup>, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.



Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Constituição de comissões sindicais**

1- Em todos os locais de trabalho das empresas poderão existir delegados sindicais.

2- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula seguinte é o determinado nos termos legais.

3- As direcções dos sindicatos comunicarão à administração das empresas a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Crédito de horas**

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

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

3- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de um dia.

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

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

As partes acordam em que as empresas cobrarão e remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, a quotização dos seus associados, desde que os trabalhadores manifestem expressamente essa vontade, mediante declaração individual a enviar ao sindicato e à empresa.

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres das partes**

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

Cada uma das partes outorgantes deste acordo deve prestar à outra, quando solicitada, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo, com vista a criar e desenvolver um clima de relações de trabalho estáveis e de bom entendimento no seio das empresas.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Deveres da empresa**

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

a) Cumprir estrita e rigorosamente este acordo, bem como as demais disposições legais aplicáveis;

b) Respeitar e tratar com urbanidade, probidade e justiça o trabalhador, assim como exigir ao pessoal investido em funções de chefia e ou fiscalização que trate de igual forma os trabalhadores sob as suas ordens;

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

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 proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

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

g) Não exigir do trabalhador tarefas manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional e capacidade física;

h) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

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

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

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

l) Reconhecer em qualquer circunstância a propriedade intelectual do trabalhador em todo o desenvolvimento, descoberta ou aperfeiçoamento que por ele venham a ser efectuados no âmbito do seu trabalho e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, nos termos da legislação aplicável;

m) Manter permanentemente actualizado 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 da retribuição ou diminuição dos dias de férias, facultando ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;

n) Passar certificados aos trabalhadores ao seu serviço contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas, relacionadas com a sua actividade profissional na empresa;

o) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, até trinta dias após a sua entrega ao seu superior hierárquico imediato;

p) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou outras instâncias judiciais.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

a) Observar as disposições do presente acordo e as demais disposições do direito de trabalho aplicáveis;

b) 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;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

h) Proceder com espírito de justiça em relação às infracções dos seus subordinados;

i) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados, e acompanhar com interesse e dedicação os estagiários e os colegas em regime de treino que lhe sejam confiados para orientação;

j) Encaminhar qualquer reclamação ou queixa que entenda formular através dos seus superiores hierárquicos;

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

l) Participar nos programas de formação profissional, designadamente frequentando com aproveitamento cursos de aperfeiçoamento, reciclagem ou reconversão para os quais tenha sido designado pela empresa;

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias consignadas neste acordo ou na lei, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste ACT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste ACT, ou quando haja acordo;

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

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

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente 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;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com equipamento, máquinas e ferramentas que não possuam condições de segurança, confirmadas pelos competentes serviços da empresa;

l) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores, através das suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, sempre que o julguem necessário para a defesa dos seus direitos, nos termos e dentro dos limites legais.

## CAPÍTULO IV

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Igualdade de oportunidades

1- No caso de preenchimento de lugares através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2- No recrutamento externo, as empresas procurarão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para os postos de trabalho a preencher.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Recrutamento interno

1- Sempre que se verifique a necessidade do preenchimento de um posto de trabalho, procurar-se-á fazê-lo mediante recrutamento interno.

2- As empresas anunciarão os lugares e darão o perfil da função, a fim de que todos os trabalhadores eventualmente interessados possam habilitar-se ao lugar.

3- Sempre que uma vaga venha a ser preenchida por recrutamento interno, o trabalhador escolhido sujeitar-se-á a um período de estágio de duração equivalente à do período experimental, durante o qual, tanto por sua iniciativa, como por iniciativa da empresa, poderá voltar ao lugar anterior.

4- Sempre que a empresa considere comprovada a aptidão do trabalhador antes do termo do período de estágio estabelecido, passará imediatamente ao escalão ou grupo onde se enquadram as novas funções e a respectiva retribuição, tal como se tivesse cumprido a totalidade do período para as quais fazia estágio.

5- Durante o período de estágio o trabalhador mantém a retribuição correspondente à categoria anterior, mas se e logo que seja confirmado no lugar, receberá as diferenças salariais desde o início do estágio.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1- Se não for possível prover a vaga através do recrutamento interno, proceder-se-á a uma admissão do exterior.

2- Antes da admissão de trabalhadores, as empresas devem submetê-los a exame médico, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para o lugar.

3- Se o candidato for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

4- Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, obriga-se a contar para todos os efeitos deste ACT a data de admissão na primeira.

5- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual constem os elementos essenciais do contrato de trabalho, designadamente:

- a) nome completo;
- b) categoria profissional e nível salarial;
- c) retribuição;
- d) horário de trabalho;
- e) local de trabalho;
- f) condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) duração do período experimental;
- h) data de início do contrato de trabalho;
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

6- No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste ACT e regulamentos internos da empresa, quando existam.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1- A admissão de trabalhadores nas empresas poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2- As normas deste ACT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos do contrato a termo - Casos especiais

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais G e L;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais C e F;
- c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais A e B.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis

meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço, por convite, um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este ACT, e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1- A empresa que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se sempre tivesse estado ao serviço, podendo no entanto vir a desempenhar outras funções que melhor se coadunem com as suas aptidões.

3- Para que a readmissão a que se refere o número anterior tenha lugar, o trabalhador deverá expressamente solicitá-la nos noventa dias posteriores à decisão da segurança social ou da data em que esta lhe venha a ser comunicada.

4- Qualquer readmissão para a mesma categoria e função, não está sujeita ao período experimental.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este ACT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Reconversão profissional

1- Quando por indicação médica, por doença profissional ou por acidente que não dêem lugar a reforma por invalidez, o trabalhador for considerado como não apto para o desem-

penho das suas funções, a empresa diligenciará a sua transferência para outro posto de trabalho, compatível com a sua aptidão física e com a sua qualificação profissional.

2- Se, eventualmente, a esse novo posto de trabalho corresponder uma categoria profissional inferior, o trabalhador manterá a retribuição e todas as demais regalias de carácter permanente, com excepção daquelas que tenham sido atribuídas em virtude das funções que vinha desempenhando.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções que pela sua responsabilidade caracterizem uma categoria profissional superior, terá direito durante o tempo da substituição a receber a retribuição correspondente ao mínimo da categoria do substituído, nas seguintes condições:

a) Não haverá lugar a essa retribuição se se tratar de substituição por férias, desde que aquela não exceda trinta dias seguidos;

b) Nos restantes casos de substituição, por motivo de doença, acidente ou qualquer outro impedimento, a retribuição referida no número 1 será devida a partir do primeiro dia, sempre que a substituição ultrapassar trinta dias seguidos.

2- Se a substituição se prolongar por mais de quatro meses seguidos ou seis alternados no período de um ano (doze meses seguidos), o trabalhador que durante aquele período tiver exercido as funções por substituição terá direito também à categoria do substituído.

3- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passará à categoria do substituído, produzindo a substituição todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Carteira profissional

Quando para o exercício de determinada profissão ou preenchimento de determinado cargo seja exigida a carteira profissional e ou documento que condicione tal exercício, as empresas exigirão previamente a apresentação de tais documentos.

## CAPÍTULO V

### Formação

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão Planos de Formação Anuais ou Plurianuais.



Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Formação contínua**

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores da empresa.

2- No âmbito da formação contínua desenvolvida pela empresa, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, ou proporcional à duração do contrato quando este for a termo e tiver duração igual ou superior a três meses.

3- Nos anos em que o trabalhador esteja ausente devido a baixa prolongada ou licença sem vencimento, o número de horas de formação previsto no número anterior será também calculado de forma proporcional, sem prejuízo da formação necessária para a normal retoma do posto de trabalho.

4- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido nos números anteriores se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de dez dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

5- O conteúdo da formação referida no número 4 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

6- Ocorrendo as circunstâncias previstas nos números 4 e 5, a empresa contribuirá ainda com um subsídio para pagamento dos custos comprovados da formação.

7- O subsídio referido no número anterior terá o valor correspondente ao total das horas de crédito utilizadas, multiplicado pelo valor da retribuição horária calculado com base na fórmula prevista na cláusula 53.<sup>a</sup> (Princípios gerais).

8- O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste ACT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

9- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Formação por iniciativa dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode ser dispensado do trabalho, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, para formação profissional certificada, dispensa essa que poderá abranger parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho.

3- A formação profissional certificada a que alude o número anterior não poderá estender-se para além de 6 meses

e será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto no número 2 da cláusula anterior.

4- A frequência dos cursos ou ações previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Trabalhadores estudantes**

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino ou ainda curso de formação profissional com duração igual ou superior a 6 meses.

2- Os direitos dos trabalhadores estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sempre que não vigorar outra prática mais favorável.

3- As empresas devem, sempre que possível, elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador estudante será dispensado até 6 horas por semana, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho.

5- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho 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 efectuar, 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 lectivo.

6- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, sendo no entanto retribuídas apenas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

7- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a oito dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de oito dias de licença.

8- O trabalhador tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

9- As empresas procurarão compartilhar nos custos inerentes aos estudos, podendo esta comparticipação ser estabelecida em função da retribuição do trabalhador.

10- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, deve possibilitar a evolução na carreira profissional.

## CAPÍTULO VI

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho. Definição e princípio geral

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

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais e dos do presente ACT.

3- Em todas as modificações dos tipos de horários de trabalho deverão ser ouvidos e terão de dar o seu acordo escrito os trabalhadores abrangidos e, bem assim, será pedido o parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa, que terão de se pronunciar no prazo de quinze dias.

4- Quando a empresa pretender modificar o tipo de horário de um determinado sector ou serviço, obterá o acordo escrito de cada trabalhador, bem como o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa. Caso não se obtenha consenso e se trate de trabalho que só possa ser realizado em equipa, prevalecerá a vontade da maioria qualificada (dois terços dos trabalhadores interessados), devendo a empresa solucionar o problema dos que fundadamente não concordem, obrigando-se no entanto a não prejudicar o trabalhador na sua categoria e horário.

5- O acordo do trabalhador será dispensado nos casos em que, por motivos de organização e funcionamento da empresa, se torne manifestamente necessário proceder à modificação dos tipos de horários de trabalho de um sector ou serviço que abranja, no máximo, dois trabalhadores.

6- Ao enviar a comunicação de alteração do horário ao Ministério do Trabalho a empresa juntará o acordo do trabalhador e o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa.

7- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horários de trabalho:

- a) Horário normal;
- b) Horário de turnos;
- c) Horário flexível;
- d) Horário desfasado;

- e) Horário especial;
- f) Horário móvel.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho será de trinta e oito horas semanais para os trabalhadores ao serviço das empresas, com excepção dos que praticam horários inferiores, que se manterão.

2- O período normal de trabalho será, em princípio, de segunda a sexta-feira, podendo, porém, efectuar-se de terça-feira a sábado quando a natureza do serviço o justifique.

3- O período de descanso semanal será fixo, salvo nos casos de trabalho em regime de turnos.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho normal

1- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas, salvo os casos expressamente previstos na lei e neste ACT.

2- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### 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 administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio directo aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

3- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na alínea j) da cláusula 57.<sup>a</sup> (Subsídios).

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Trabalho em regime de turnos rotativos**

1- Horário de turnos rotativos é aquele em que existem para o mesmo posto dois ou mais horários de trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para outro, de harmonia com uma escala preestabelecida.

2- As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- Haverá regime de dois e três turnos.

4- O período destinado a cada turno não poderá exceder oito horas.

5- No regime de turnos haverá um intervalo de uma hora para a tomada da refeição, que será computado como tempo de trabalho, uma vez que os trabalhadores permaneçam obrigatoriamente no local de trabalho.

6- Aos trabalhadores em regime de turnos, quando a refeição não puder ser tomada, respectivamente, entre as 7 e as 9 horas, entre as 11 e as 14 horas, entre as 19 e as 22 horas e entre as 0 e as 6 horas, para o pequeno almoço, almoço, jantar e ceia ou quando não hajam tido o período ininterrupto de quarenta e cinco minutos, no mínimo, será pago o valor correspondente a uma hora suplementar.

7- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal, salvo quando os trabalhadores manifestarem, por escrito, interesse em acordar diferentemente.

8- A empresa obriga-se a afixar em janeiro de cada ano a escala anual de turnos, ouvidos previamente os representantes dos trabalhadores da empresa e visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala anual, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor. Os mapas das escalas, bem como as suas alterações, serão enviados ao respectivo sindicato.

9- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o superior hierárquico antes do início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10- Nenhum trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 de serviço em regime de turnos poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, conclua pela impossibilidade de o trabalhador passar ao horário normal.

11- Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado passado por médico, devidamente habilitado, a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal. Se a empresa julgar conveniente, o trabalhador será submetido a exame do médico do trabalho da empresa, após o que decidirá, com parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa.

12- O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

13- Aos trabalhadores neste regime será assegurado ou pago pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho quando este termine depois das 0 horas e antes das 8 horas ou quando não existirem transportes colectivos às horas de entrada e saída do trabalho.

14- Em caso de antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho para além de duas horas, o trabalhador em regime de turnos tem direito a uma refeição ligeira.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Horário flexível**

1- Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados.

2- Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período diário fixo e um período complementar variável, período este que será de inteira disposição do trabalhador, ressalvado sempre o regular funcionamento dos sectores abrangidos.

3- Nenhum trabalhador poderá acumular por semana um crédito ou débito de mais de um quarto do respectivo período normal de trabalho semanal.

4- Os créditos ou os débitos referidos no número anterior deverão ser compensados no mínimo em quatro e no máximo em treze semanas.

5- Este tipo de horário não é aplicável aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Horário desfasado**

1- Horário desfasado é aquele em que existam, para postos de trabalho idênticos, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados, e com um período de sobreposição não inferior a três horas.

2- Quando se praticarem horários desfasados a empresa fixará, caso a caso, com acordo do trabalhador, a sua entrada e saída, com observância da duração normal do trabalho diário.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Horário especial**

Por iniciativa da empresa ou do trabalhador e com o acordo respectivamente do trabalhador ou da empresa, poderão ser praticados horários especiais em que o número de horas semanais seja dividido por quatro dias apenas.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Horário móvel**

1- Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitado o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

2- Os períodos de trabalho diário serão anotados em registo próprio que deverá acompanhar o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3- Tratando-se de motoristas, o registo será feito de har-

monia com o estabelecido na lei.

4- As empresas avisarão de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciando fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

5- Aos trabalhadores que pratiquem este tipo de horário será atribuído, durante o tempo em que o praticarem, um subsídio especial consignado na cláusula 57.<sup>a</sup> (Subsídios).

6- Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, onze horas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Regime de laboração contínua

1- Entende-se por regime de laboração contínua o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

2- Este regime será aplicado apenas à medida e nas condições em que trabalhadores e empresa nele acordem.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### 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 trabalhadores, bem como havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalhador deverá ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá, nos termos legais, entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas, salvo para os trabalhadores em regime de turnos, em que o intervalo será de, pelo menos, doze horas.

5- A entidade patronal fica obrigada a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes colectivos nos 30 minutos imediatos à saída do local de trabalho.

6- O trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito ou ao pagamento do custo da refeição sempre que o trabalho suplementar ultrapasse em uma hora o início do período normal para refeições nos termos definidos no número seguinte.

7- Considera-se período normal de refeição para efeitos do número anterior o compreendido entre as 7 e as 9 horas, entre as 12 e as 14 horas, entre as 19 e as 21 horas e após as 24 horas, respectivamente para pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia.

8- A refeição será devida também sempre que o trabalhador efectue 3 horas de trabalho suplementar.

9- Quando após a refeição o trabalhador continuar a realizar trabalho suplementar, o tempo gasto com aquela será pago como se de trabalho suplementar se tratasse.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Limites máximos de trabalho suplementar

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

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.

2- Não fica sujeito a tais limites, o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno, e como tal será retribuído, o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- Será também retribuído como trabalho nocturno o que for prestado entre as 7 e as 10 horas, desde que:

- a) Seja no prolongamento de um período normal de trabalho nocturno; ou
- b) Tenha sido iniciado por antecipação, por qualquer motivo, antes das 7 horas.

3- O disposto no número anterior não se aplica ao trabalho por turnos quando o trabalhador aufera um subsídio de turno que inclua o pagamento por trabalho noturno.

4- O trabalhador com vinte anos de serviço ou 55 de idade deverá ser dispensado, a seu pedido, da prestação de trabalho noturno, salvo quando tal for inviável.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Prestação de trabalho em regime de prevenção

1- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador fora das horas de serviço de modo a poder acorrer à empresa em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência urgente.

2- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que



derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar mensalmente.

3- Sempre que o trabalhador, por motivos justificados, se veja impossibilitado de cumprir a escala, a empresa diligenciará facultar-lhe a troca.

4- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) Retribuição de 2,35 € por hora, durante todo o período em que esteja efectivamente sujeito a este regime;

b) Retribuição e descanso complementar do tempo efectivamente prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou nocturno), acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;

c) Folga de compensação por prestação de serviço efectivo, independentemente da sua duração, em período de descanso semanal obrigatório, a gozar, em princípio, na segunda-feira imediata;

d) Refeições tomadas durante o período que estiver a trabalhar e, bem assim, às despesas de transporte, na base da cláusula 49.<sup>a</sup> (Pagamento por deslocação).

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Convocações urgentes para prestação de trabalho fora do período normal

1- Sempre que haja necessidade de prestação de trabalho suplementar, o trabalhador deverá ser avisado, pelo menos, duas horas antes de terminar o seu trabalho, no caso de prolongamento, ou de antecedência relativamente ao início do trabalho, no caso de antecipação.

2- Quando o trabalhador não for avisado com a antecedência prevista no número anterior e não esteja de prevenção, receberá como compensação o equivalente a três horas normais de retribuição.

3- Na hipótese contemplada no número anterior, a empresa pagará ou assegurará o transporte do trabalhador de e para o local de trabalho, sem limitação de distância e a qualquer hora.

4- O trabalhador não poderá recusar-se a uma convocação urgente que lhe seja feita, salvo motivo fundamentado.

## CAPÍTULO VII

### Local de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Conceitos gerais

1- Local de trabalho: Entende-se por local de trabalho o estabelecimento para onde o trabalhador foi contratado ou onde normalmente presta serviço; relativamente aos trabalhadores cuja actividade seja exercida habitualmente fora dos estabelecimentos da empresa, considerar-se-á que o respectivo local de trabalho é o estabelecimento da empresa a que o trabalhador reporte ou outro local definido no contrato de trabalho.

2- Deslocações em serviço: Realização temporária de tra-

balho fora do local onde normalmente é prestado.

2.1- Pequenas deslocações: As que permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2.2- Grandes deslocações: As que não permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3- Despesas de representação: As que os trabalhadores, no exercício das suas funções, são obrigados a fazer em representação da empresa.

4- Despesas de transporte: A quantia despendida com o pagamento de transporte dos trabalhadores em serviço por caminho-de-ferro, avião, automóvel ou outro meio de locomoção.

5- Despesas diversas: Todas as despesas não previstas nas de representação e de transporte.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha ou se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Se o trabalhador fundadamente alegar factos susceptíveis de integrarem o conceito de prejuízo sério, caberá à empresa provar o contrário.

3- Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, fazer cessar o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no número 2 da cláusula 93.<sup>a</sup> (Valor da indemnização em certos casos de cessão do contrato de trabalho).

4- A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 30 dias de antecedência, sem prejuízo do disposto no número 6.

5- Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos de despesas de transportes.

6- Quando, porém, a transferência do local de trabalho tiver carácter permanente e implicar mudança de residência para localidade que diste mais de 40 km de trajecto do seu local de trabalho anterior, a empresa avisará o trabalhador com 60 dias de antecedência e assegurará as seguintes condições:

a) Custeará as despesas directamente impostas pela transferência, incluindo o transporte do trabalhador e seus familiares e dos seus pertences;

b) Custeará igualmente a eventual diferença de renda de casa de nível semelhante à anteriormente ocupada pelo trabalhador, absorvível gradualmente nos aumentos de retribuição, no máximo a 10 % ao ano, sem prejuízo de outra solução equivalente, a acordar caso a caso;

c) No caso de falecimento de um trabalhador que se encontre há menos de 5 anos na situação descrita na alínea anterior, pagará ao cônjuge sobrevivente e ou herdeiros legítimos que com ele coabitem um montante único global equivalente a vinte e quatro meses do quantitativo que na altura do falecimento estaria a pagar ao trabalhador a título de subsídio de renda de casa;

d) Enquanto o trabalhador não obtiver alojamento defi-

nitivo, suportará o valor total do alojamento provisório, incluindo a alimentação do trabalhador e respectivo agregado familiar, se o houver, pelo período máximo de trinta dias;

e) O trabalhador terá direito a ser dispensado até três dias na altura da transferência, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Transferência temporária de local de trabalho**

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, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 10 dias úteis de antecedência.

2- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder seis meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes, alojamento e refeições.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Pagamento por deslocação**

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verifiquem em Portugal Continental e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1- Deslocações dentro do território de Portugal Continental e Regiões Autónomas: O trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento. Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade da apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço .....	3,25 €
Almoço/jantar .....	10,75 €
Ceia .....	5,40 €
Dormida, com pequeno-almoço .....	26,95 €
Diária .....	48,00 €

1.1- Considera-se que o trabalhador tem direito a pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

1.2- Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, por qualquer período de tempo, depois das 0 horas e até às 5 horas, mesmo que o tenha iniciado antes das 24 horas.

1.3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 7,65 € diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três noites fora da residência habitual.

2- Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos 14,05 € diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3- Despesas de representação: As despesas de representação serão, depois de devidamente autorizadas e justificadas pelas hierarquias competentes, pagas contra a apresentação

de documentos comprovativos.

4- Transportes: Os trabalhadores em deslocação terão direito às despesas de transporte, pelo meio de transporte que for mais rápido ou mais conveniente para o serviço, de acordo com as normas internas em vigor na empresa. O trabalhador só poderá utilizar viatura própria desde que sejam observadas normas internas em vigor na empresa, nomeadamente no respeitante a seguros.

5- Tempo de trajecto e espera: Os trabalhadores deslocados no país terão direito ao pagamento, calculado como hora simples, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho. Este regime é extensivo, nos seus precisos termos, aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados.

5.1- Por tempo de trajecto e espera entende-se o tempo despendido pelo trabalhador deslocado entre o local habitual de trabalho ou local base e aquele onde vai prestar ou prestou serviço, depois de deduzido, quando exista, o tempo habitualmente despendido entre a residência e o seu local normal de trabalho.

5.2- Tal tempo não poderá, em caso algum, exceder as cinco horas diárias para efeitos de retribuição.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Outras condições**

1- São de conta da empresa todas as despesas realizadas com a preparação das viagens, nomeadamente passaportes, vistos, licença militar, certificado de vacinação, autorização de trabalho, marcação de lugares em hotéis e outras despesas atribuíveis directamente à deslocação.

2- Nas grandes deslocações, os domingos e feriados são contados para efeito de pagamento das despesas efectuadas.

3- Nas grandes deslocações no Continente (Portugal Continental), ao fim de dez dias úteis de deslocação seguida, o trabalhador terá direito ao pagamento das viagens de ida e volta aos fins-de-semana, desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência e regresso, cessando o direito ao reembolso das despesas inerentes à deslocação durante o período de descanso compreendido entre as deslocações atrás citadas.

4- Nas deslocações às Regiões Autónomas e ao estrangeiro (exceptuadas as hipóteses de formação profissional, as quais obedecerão a um esquema próprio) por cada período de quarenta e cinco dias úteis seguidos o trabalhador tem direito a quatro dias de licença. Quando esta licença for gozada na localidade onde se encontra a prestar serviço, o trabalhador mantém o direito às despesas de deslocação constantes deste capítulo, como se estivesse ao serviço. Quando esta licença for gozada em deslocação à sua residência, ser-lhe-ão pagos os custos das viagens de ida e volta.

5- Em todos os casos de deslocação, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de regresso imediato e retorno ao local de trabalho, no caso de ocorrerem falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou pessoa que com o trabalhador viva em união de facto nos termos da lei.

6- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar

grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo ou a natureza das suas funções o impuser.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Cobertura dos riscos de doença**

1- Durante o período de deslocações em serviço, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela Segurança Social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, serão cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados, salvo se tal resultar de negligência imputável ao trabalhador.

2- Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como aos direitos previstos nas cláusulas 49.<sup>a</sup> (Pagamento por deslocação) e 50.<sup>a</sup> (Outras condições), quando aplicáveis, e enquanto se mantiverem deslocados.

3- Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa antes ou imediatamente a seguir, de preferência no primeiro período de serviço.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Férias dos trabalhadores deslocados**

1- As férias dos trabalhadores deslocados (data, local e demais condições) serão objecto de acordo, caso a caso, entre a empresa e o trabalhador.

2- Se o trabalhador escolher o local de residência habitual para gozar as suas férias, os vencimentos durante o período das referidas férias serão os que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescidos do custo das viagens de ida e volta entre o local de deslocação e o da residência habitual, desde que sobre o anterior período de férias haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- a) 60 dias, para os deslocados no Continente;
- b) 3 meses, para os deslocados nas Regiões Autónomas;
- c) Meio ano, para os deslocados no estrangeiro.

3- Os tempos da viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e do retorno ao local de deslocação, não serão contados como período de férias.

## CAPÍTULO VIII

### **Retribuição de trabalho**

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente ACT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem

direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição é integrada pela retribuição base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pelo que, até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação paga pela empresa ao trabalhador.

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

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

4- As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo II ao presente ACT.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Local, forma e data de pagamento**

1- A empresa procederá ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador exercer a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local.

2- O pagamento da retribuição será feito em dinheiro ou por via bancária.

3- No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

4- O pagamento da retribuição será feito até ao fim do penúltimo dia útil do mês a que se refere.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho suplementar**

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

- a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas suplementares diurnas;
- b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas suplementares nocturnas;
- c) 200 % de acréscimo sobre o valor da retribuição normal, para as horas suplementares prestadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em dia de descanso semanal e em feriados obrigatórios não podem, seja qual for o número de horas prestado, receber menos do que o correspondente a quatro horas retribuídas nos termos da alínea c) do número anterior.

3- O regime definido no número anterior não é aplicável ao trabalho prestado em antecipação ou prolongamento.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

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 de cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa, caso em que será pago por inteiro.

3- Para efeitos de aplicação do número anterior, considerar-se-á mês completo aquele em que tenha havido prestação de trabalho efectivo durante dez ou mais dias.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Subsídios**

**A) Refeitórios e subsídio de alimentação:**

1- A empresa deverá pôr à disposição dos trabalhadores ao seu serviço, em cada um dos locais de trabalho onde exerçam actividade cinquenta ou mais trabalhadores, um refeitório onde serão servidos almoços, mediante comparticipação da empresa.

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 8,90 € por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

- a) O período normal de trabalho coincida totalmente com o período de abertura da cantina;
- b) Coincida parcialmente, deixando ao trabalhador menos de 30 minutos para a tomada de refeição;
- c) O início ou fim do período normal de trabalho tenha lugar depois ou antes, respectivamente, do período de encerramento e de abertura do refeitório.

3- Quando houver lugar ao pagamento de uma refeição ligeira, o seu custo será o do montante estabelecido na cláusula 49.<sup>a</sup> (Pagamento por deslocação) para pequenos almoços ou ceias.

4- No caso de regime de turnos ou de outros horários cuja natureza eventualmente a isso obrigue, a referência a almoço será substituída por refeição principal.

**B) Subsídio de turnos:**

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 58,70 €.

1.1- O referido subsídio será acrescido da retribuição especial de trabalho nocturno, quando a isso houver lugar.

2- Os trabalhadores em turnos que passem a horário normal, desde que tenham um mínimo de quinze anos de trabalho em turnos, mantêm direito ao subsídio, que será absorvível por aumentos voluntários ou revisão de tabelas contratuais.

3- O subsídio de turnos é devido quando o trabalhador esteja de férias ou ausente por motivo de doença ou acidente

de trabalho.

3.1- Em caso de doença prolongada, cessa o direito ao subsídio quando esta ultrapasse um ano.

C) Subsídio de horário móvel: 58,70 € por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 32,65 €, quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

E) Subsídio de casamento:

Por ocasião do casamento, o trabalhador receberá um subsídio correspondente a 25 % da sua retribuição.

F) Subsídio de GOC: 16,15 € por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de 8,75 € por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 17,15 €.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de 3,70 €.

J) Isenção de horário de trabalho:

1- Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2- Quando se trate do regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho os trabalhadores terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a duas horas de trabalho suplementar por semana.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de 36,30 €, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- O quantitativo das diuturnidades será absorvível por aumentos salariais voluntários.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**Subsídio de transporte de mercadorias perigosas**

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional dos Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 22,05 € mensais.



## CAPÍTULO IX

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, excepto nos casos previstos na lei e neste ACT.

2- Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma a que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivo.

3- Nas situações contempladas no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os como tal previstos na lei.

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

3- Para além dos previstos no número 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

- Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;
- Terça-Feira de Carnaval.

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

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, a um período mínimo de 22 dias úteis de férias retribuídas.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte e nas cláusulas 63.<sup>a</sup> (Aquisição do direito a férias) e 77.<sup>a</sup> (Efeito das faltas no direito a férias).

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- Para efeitos do número anterior não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença que legalmente não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente as previstas no número 1 da cláusula 90.<sup>a</sup> (Regime de licenças, faltas e dispensas);

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou de acidente de trabalho que não resulte de negligência.

5- O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

6- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo 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, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano e do disposto no número seguinte.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

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

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, certas ou variáveis, que tenham carácter regular e periódico e sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 77.<sup>a</sup> (Efeito das faltas no direito a férias) não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.



#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

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

2- Na falta de acordo, caberá à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, hipótese em que o período de férias oscilará de 1 de maio a 31 de outubro, devendo ser ouvidos os representantes dos trabalhadores na empresa.

3- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a empresa e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

5- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar, bem como os que vivam em união de facto ou economia comum que estejam ao serviço da mesma empresa, gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência, salvo motivo imperioso de serviço.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem; na falta de acordo, a marcação será efectuada pela empresa.

2- A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da segurança social a requerimento da empresa.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Cumulação de férias**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Alteração da marcação do período de férias**

1- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuí-

ízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito, após a prestação de 90 dias de efetivo serviço, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados até 30 de abril do ano civil imediato.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

No caso de a empresa culposamente obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente capítulo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade retribuída, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Noção de falta**

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3- Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastrós e madrastas, bem como de pessoa que viva em economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

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

g) 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 menor;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, pelo tempo necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;

d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos,

devidamente comprovado.

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre faltas justificadas

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

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- A empresa pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida nos números 1 e 2, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deverá apresentar a prova solicitada de imediato ou logo que isso lhe seja possível, não devendo em qualquer caso exceder quinze dias.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença e já tiver adquirido direito ao respectivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 73.<sup>a</sup> (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 73.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, 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 infracção 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 a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

**Cláusula 77.<sup>a</sup>**

**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

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

**Cláusula 78.<sup>a</sup>**

**Licença sem retribuição**

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, cujo período se conta para efeitos de antiguidade.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração, nos termos legais, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se de longa duração a licença superior a sessenta dias.

4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

**CAPÍTULO X**

**Parentalidade**

**Cláusula 79.<sup>a</sup>**

**Protecção na parentalidade**

1- Para efeitos do regime de protecção na parentalidade previsto neste ACT, 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 sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

**Cláusula 80.<sup>a</sup>**

**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 81.<sup>a</sup>**

**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.

**Cláusula 82.<sup>a</sup>**

**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.

**Cláusula 83.<sup>a</sup>**

**Redução do horário de trabalho**

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 86.<sup>a</sup> (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- 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 30 ou 33 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respectivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

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

4- 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 84.<sup>a</sup>**

**Licença por adopção**

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos os trabalha-

dores candidatos a adoptantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Dispensa para avaliação para a adopção**

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de segurança social ou recepção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adopção.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

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

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

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

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

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação dos 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 87.<sup>a</sup>

##### **Protecção da segurança e saúde**

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em actividades susceptíveis 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 protecção adoptadas.

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, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adopção 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- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou nocturno, nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Faltas para assistência a filho**

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho 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, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Faltas para assistência a neto**

1- Os trabalhadores têm 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- Em substituição dos progenitores, os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

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

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

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;



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

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

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nas cláusulas deste capítulo.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

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

- 1- O contrato de trabalho pode cessar por:
- a) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;
  - b) Caducidade;
  - c) Revogação por acordo das partes;
  - d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
  - e) Despedimento colectivo;
  - f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
  - g) Despedimento por inadaptação;
  - h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
  - i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.
- 2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:
- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
  - b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
  - c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador terá direito a indemnização correspondente a 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador,

designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Nos casos de resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador e 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 de 1,2 meses de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3,6 meses.

3- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração e sendo esta julgada procedente, a indemnização a estabelecer pelo tribunal será correspondente a 1,5 meses da retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

4- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Documentos a entregar ao trabalhador

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3- Além do certificado de trabalho a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, quando solicitados, outros documentos destinados a fins oficiais que por ela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

## CAPÍTULO XII

### Disciplina

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2- O poder disciplinar é exercido pela empresa, directamente ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;



- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do contrato de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Infracção disciplinar, procedimento e prescrição**

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

2- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

3- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

### CAPÍTULO XIII

#### **Regalias sociais**

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### **Seguros**

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 22 325,00 €.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### **Complemento do subsídio de doença**

1- Durante cada período de doença com baixa estabelecido pela segurança social, a empresa pagará ao trabalhador um complemento que, adicionado ao subsídio da Segurança Social, perfaça a retribuição líquida mensal, incluindo o pagamento dos três primeiros dias de baixa pela totalidade.

2- O complemento do subsídio de doença será pago, mes-

mo quando o trabalhador ainda não tenha adquirido o direito ao subsídio pago pela Segurança Social, tendo como limite 45 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

3- Não usufruirão deste benefício os trabalhadores cuja inscrição na segurança social ainda não tenha tido lugar por falta de iniciativa dos mesmos no fornecimento de elementos deles próprios dependentes ou não tenham feito tempestivamente a comunicação da sua doença, quer à Segurança Social, quer à empresa.

4- O complemento previsto no número 1 pode deixar de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Segurança Social.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica**

1- Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adiantamento ou entregará um termo de responsabilidade para internamento hospitalar ou para intervenção cirúrgica do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, entendendo-se como tal, além do cônjuge ou pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, todos aqueles por quem o beneficiário tem direito a receber abono de família. O montante de adiantamento a que esta situação porventura der lugar deverá ser reembolsado pelo trabalhador em montante nunca superior a 1/12 mensal, num período máximo de três anos ou logo que reembolsado pela Segurança Social.

2- Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 7075,00 € por agregado familiar, não excedendo 3087,00 € *per capita*, depois de deduzida a participação da Segurança Social ou de esquemas oficiais equiparados.

3- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar e do médico.

4- As empresas assegurarão, por si próprias ou através de empresa seguradora, os benefícios consignados nos pontos anteriores.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Descendentes com deficiências psico-motoras**

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 2487,00 € por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos

de idade.

2- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar ou de reeducação.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Idade de reforma**

As empresas e os trabalhadores poderão acordar na antecipação da reforma mediante a aplicação de esquemas de pré-reforma ou o pagamento de uma compensação pela diminuição da respectiva pensão em virtude da antecipação da idade normal de reforma por velhice.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Preparação para a reforma**

1- As empresas concederão aos trabalhadores do quadro de pessoal permanente durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, um regime especial de trabalho designado por preparação para a reforma, com vista a possibilitar a sua adaptação à situação de reforma.

2- Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

- a) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- b) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

3- Os trabalhadores que pretenderem gozar do direito de preparação para a reforma deverão comunica-lo à empresa, por escrito, com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

### **CAPÍTULO XIV**

## **Segurança, prevenção e saúde no trabalho**

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### **Segurança e saúde no trabalho**

1- As empresas assegurarão as condições mais adequadas em matéria de segurança saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

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

3- Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, as quais ser-lhes-ão dadas obrigatoriamente a conhecer pelas empresas, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela segurança e saúde no trabalho.

4- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### **Comissão de segurança e saúde no trabalho**

1- Em cada empresa outorgante deve ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária, da qual façam parte representantes dos trabalhadores, a fim de determinar os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A determinação destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas.

3- À comissão de segurança e saúde no trabalho competirá também verificar se é cumprida tanto pela empresa como pelos trabalhadores, a legislação em vigor, as normas de segurança internas da empresa e o estabelecido neste ACT.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### **Medicina no trabalho**

1- As empresas assegurarão um serviço de medicina no trabalho que, tendo carácter essencialmente preventivo, respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários à execução das tarefas que lhes incumbem.

2- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Uniformes e equipamento individual**

1- Se, de harmonia com os usos e costumes em vigor ou por motivo justificado, houver lugar a que os trabalhadores de determinado sector usem uniforme, a empresa custeará as despesas inerentes à aquisição dos mesmos.

2- Qualquer tipo de uniforme ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado, impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.

3- A escolha do tecido deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois uniformes por cada época.

4- A empresa suportará os encargos com a deterioração dos uniformes, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerentes ao trabalho prestado.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### **Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças**

1- Os trabalhadores são obrigados a usar durante o serviço

o equipamento de protecção individual que for determinado.

2- O incumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em infracção disciplinar.

3- Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas instalações para prevenção e combate de sinistros, bem como em acções de formação apropriadas.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo do consumo de álcool e drogas

1- As empresas, tendo por finalidade a defesa da saúde dos seus trabalhadores e a promoção de um elevado grau de segurança no trabalho, deverão promover acções internas de sensibilização, informação e prevenção tendo em vista a prevenção e a diminuição da incidência e das consequências do consumo de álcool e drogas.

2- Em complemento das acções de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool e drogas pelos trabalhadores.

3- O controlo efectua-se através de testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

4- O referido controlo faz-se, em regra, de forma aleatória, por sorteio e, excepcionalmente, nas seguintes situações:

- a) Na sequência de incidentes de segurança;
- b) Em casos de sinais evidentes de comportamentos afectados por álcool ou drogas.

5- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

- a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;
- b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido pelas regulamentações internas) ou de uso abusivo de drogas.

6- Em caso algum as empresas podem divulgar os resultados dos testes de álcool e drogas para além de ao próprio trabalhador e ao médico da empresa, a não ser na medida do necessário em ordem à efectivação da responsabilidade disciplinar quando a houver.

## CAPÍTULO XV

### Comissão paritária

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por oito elementos, sendo quatro em representação das empresas e quatro em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reu-

niões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

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

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

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Reclassificações

1- No prazo máximo de cento e vinte dias após a entrada em vigor deste acordo, todos os trabalhadores por ele abrangidos serão classificados pelas empresas de harmonia com as funções que efectivamente desempenhem, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I, dentro do mesmo grupo salarial ou superior.

2- Os efeitos da reclassificação retroagem à data da entrada em vigor deste ACT.

3- Sempre que um trabalhador desempenhe simultaneamente e com carácter de permanência funções inerentes a mais do que uma categoria, que sejam significativas em razão da sua relevância e ou do tempo despendido, será classificado nos termos deste ACT e retribuído pela categoria a que corresponde retribuição mais elevada, sem prejuízo do que venha a ser acordado em condições específicas deste ACT.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este

ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o ACT anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram revogado e por este substituído esse mesmo ACT.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Aeroabastecedor (Grupo I)* - É o trabalhador/a que efectua todo o conjunto de operações necessárias ao abastecimento de aeronaves e tarefas complementares, incluindo a condução dentro das áreas dos aeroportos.

*Aeroabastecedor qualificado (Grupo H)* - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, além das atribuições definidas para o aeroabastecedor, coadjuva o supervisor sempre que requerido pelas necessidades de serviço, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

*Analista Chefe (Grupo D)* - É o trabalhador/a com funções de orientação e chefia do pessoal adstrito ao laboratório da empresa.

*Analista de laboratório (Grupo H)* - É o trabalhador/a que realiza determinações físico-químicas em produtos petrolíferos e outros, utilizando métodos normalizados.

*Analista principal (Grupo E)* - É o trabalhador/a que coordena os trabalhos a executar no laboratório, participando na elaboração das análises; superintende na segurança das instalações laboratoriais e é responsável pela manutenção e operacionalidade de todos os aparelhos; aprecia e regista os resultados das análises.

*Assessor I (Grupo E)* - É o trabalhador/a que tem instrução especializada, cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos e na recolha básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por métodos científicos. Para o efeito da recolha de elementos para a realização de estudos em que deva colaborar, pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assessor II (Grupo D)* - É o trabalhador/a que tem instrução especializada e realiza as suas actividades com relativa autonomia, obedecendo a regulamentos relativos ao desempenho da função. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assessor III (Grupo C)* - É o trabalhador/a que tem instrução especializada e conhecimentos sólidos e específicos, pelo menos no domínio de uma área da empresa. Desempenha funções com autonomia, respeitando os apropriados regulamentos internos, devendo ainda integrar eventuais omissões destes. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados, devendo, quando for caso disso, efectuar a interpretação desses resultados, na perspectiva de uma técnica ou de um ramo científico. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

*Assessor júnior (Grupo F)* - É o trabalhador/a que tem instrução especializada, cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos e na recolha básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por métodos científicos.

*Assistente administrativo (Grupo H)* - É o trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de 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 estagiário (Grupo I)* - É o trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, colabora no tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Participa na preparação e no ordenamento de elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza, sob orientação superior, os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Ao fim de seis meses de estágio ascende à categoria profissional de assistente administrativo, grupo H.

*Assistente operacional (Grupo I)* - É o trabalhador/a que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço em várias áreas operacionais da empresa, quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

*Auxiliar administrativo (Grupo J)* - É o trabalhador/a que anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos, utilizando veículo automóvel ou motorizado, quando necessário.

*Chefe de equipa (Grupo G)* - É o trabalhador/a que coordena a actuação de um grupo de trabalho, de enchimento de cargas e descargas e ou de abastecimento.

*Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos (Grupo D)* - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, orienta tecnicamente os serviços de manutenção do equipamento de abastecimento dos aeroportos, observando o cumprimento das normas técnicas relativas à segurança dos abastecimentos e qualidade dos produtos.

*Chefe de vendas (Grupo C)* - É o trabalhador/a que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

*Consultor I (Grupo B)* - É o trabalhador/a de quem se requer um conhecimento sólido de um ou mais sectores de actividade da empresa. Deve possuir formação académica de nível superior ou experiência profissional equivalente preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros pertença. Presta trabalho mediante a aplicação de métodos científicos e segundo orientações gerais, com grande autonomia relativa ao desempenho da função. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou desempenhar apenas funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos elevados.

*Consultor II (Grupo A)* - É o trabalhador/a de quem se requer um conhecimento total e profundo do negócio da em-



presa, acompanhado de uma formação académica de nível superior ou de experiência profissional equivalente, preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros pertença. Desenvolve a sua actividade profissional obedecendo à estratégia global da empresa, dimanada do respectivo órgão de administração. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou assegurar apenas funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos muito elevados.

*Cozinheiro (Grupo I)* - É o trabalhador/a que se ocupa da preparação e confecção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Encarregado (Grupo G)* - É o trabalhador/a que, tendo o necessário conhecimento das instalações a que está adstrito e dos processos de actuação, orienta e coordena, segundo directrizes fixadas superiormente, grupos de trabalho.

*Enfermeiro (Grupo G)* - É o trabalhador/a que executa funções que visam o equilíbrio da saúde humana, quer no seu estado normal com acções preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados complementares e ou sequenciais da acção clínica.

*Fiel de armazém (Grupo H)* - É o trabalhador/a responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

*Fogoeiro (Grupo H)* - É o trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor, auxiliares e acessórios na central de vapor.

*Motorista (Grupo H)* - É o trabalhador/a que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados, de caixa aberta, carros-tanques com ou sem atrelado, semi-reboques de caixa aberta ou tanques). Compete-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo. Compete-lhe ainda zelar pela carga que transporta e proceder às operações de carga e descarga, preenchendo a documentação necessária à entrega de produtos e materiais. Compete-lhe também a verificação diária dos níveis de óleo e água do veículo.

*Operador (Grupo J)* - É o trabalhador/a que executa tarefas simples na área operacional dos armazéns, respeitantes à recepção e distribuição de produtos, arrumo de mercadorias e outras tarefas operacionais indiferenciadas; pode ainda proceder ao enchimento de garrafas de gás, assegurando a conservação e manutenção dos equipamentos com que opera.

*Recepcionista (Grupo H)* - É o trabalhador/a que recebe e encaminha os visitantes para os diversos departamentos e serviços da empresa, observando os procedimentos de segurança; atende clientes e informa-os sobre os produtos e

serviços, de acordo com as especificações dos respectivos departamentos; recepciona, distribui e regista correspondência, podendo ainda atender e encaminhar telefonemas.

*Representante comercial I (Grupo G)* - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Representante comercial II (Grupo F)* - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade, com elevada autonomia, no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Representante comercial III (Grupo E)* - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo de crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente num contexto que exige formação académica de nível superior ou experiência equivalente e, no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Representante comercial IV (Grupo D)* - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente num contexto que exige formação académica de nível superior ou experiência equivalente e, no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade, com elevada autonomia, no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

*Secretário (Grupo F)* - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado da administração ou da direcção da empresa, competindo-lhe assegurar, por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e prestar todo o apoio administrativo e logístico necessário; organiza e assiste a reuniões e elabora as respectivas actas.

*Superintendente de aeroinstalação (Grupo D)* - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, tem sob a sua responsabilidade uma aeroinstalação em ligação directa com a sede da empresa ou com uma das suas delegações.

*Superintendente de instalação (Grupo C)* - É o trabalhador/a que, em ligação directa com a direcção da empresa, tem sob a sua responsabilidade a planificação global e



a orientação técnica das actividades operacionais e administrativas de uma instalação petrolífera.

*Supervisor de aviação (Grupo G)* - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, é responsável pelo serviço de abastecimento de aeronaves, supervisão de manutenção de equipamento e tarefas administrativas inerentes, chefiando o pessoal executante e garantido o exacto cumprimento das medidas de segurança estabelecidas.

*Técnico administrativo I (Grupo G)* - É o trabalhador/a que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma área funcional da empresa; colabora na execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos e tomada de decisões correntes.

*Técnico administrativo II (Grupo F)* - É o trabalhador/a que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa; colabora na execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes.

*Técnico de tesouraria (Grupo G)* - É o trabalhador/a que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo às transacções respeitantes á gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as decisões necessárias para os levantamentos.

*Técnico operacional (Grupo H)* - É o trabalhador/a detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

*Telefonista (Grupo I)* - É o trabalhador/a que presta serviço numa cabina ou central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Trabalhador de limpeza (Grupo K)* - É o trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

ANEXO II

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2018)

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
A	Consultor II	2 924,00 €
B	Consultor I	2 231,00 €

C	Assessor III Chefe de vendas Superintendente de instalação	2 021,00 €
D	Analista chefe Assessor II Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos Representante comercial IV Superintendente de aeroinstalação	1 722,00 €
E	Analista principal Assessor I Representante comercial III	1 437,00 €
F	Assessor júnior Representante comercial II Secretário Técnico administrativo II	1 319,00 €
G	Chefe de equipa Encarregado Enfermeiro Representante comercial I Supervisor de aviação Técnico administrativo I Técnico de tesouraria	1 189,00 €
H	Aeroabastecedor qualificado Analista de laboratório Assistente administrativo Fiel de armazém Foguetiro Motorista Rececionista Técnico operacional	1 029,00 €
I	Aeroabastecedor Assistente administrativo estagiário Cozinheiro Assistente operacional Telefonista	912,00 €
J	Auxiliar administrativo Operador	852,00 €
K	Trabalhador de limpeza	728,00 €

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho sete empresas e três mil e quatrocentos trabalhadores.

Lisboa, 10 de maio de 2018.

Pelas empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPESA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA, TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA, REPSOL Portuguesa, SA e REPSOL Gás Portugal, SA.

*António José Fontes da Cunha Taborda*, na qualidade de mandatário das empresas, com poderes para contratar.

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 Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

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*, na qualidade de mandatário.

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

Depositado em 14 de agosto de 2018, a fl. 66 do livro n.º 12, com o n.º 165/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Font Salem Portugal, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global**

O acordo de empresa da Font Salem Portugal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2015 é revisto da forma seguinte:

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito, vigência e denúncia**

##### **Cláusula 1.ª**

###### **Âmbito**

1- O presente acordo de empresa, que também se designará por AE, aplica-se no distrito de Santarém, por um lado à Font Salem Portugal, SA, que adiante se passa a designar por empresa, que se dedica ao fabrico, comercialização e distribuição de cerveja e refrigerantes e, por outro, aos tra-

balhadores ao seu serviço que desempenhem as actividades profissionais previstas nesta convenção e sejam filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- O presente AE abrange 1 empregador e a cerca de 220 trabalhadores da fábrica de Santarém.

##### **Cláusula 2.ª**

###### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínimo de 4 anos.

2- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto no número anterior e deve ser acompanhada de proposta escrita de revisão e respectiva fundamentação.

3- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta aceite ou recusada.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, manter-se-á em vigor.

### **CAPÍTULO II**

#### **Actividade sindical na empresa**

##### **Cláusula 3.ª**

###### **Princípio geral**

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, de acordo com o previsto na lei e no presente AE.

##### **Cláusula 4.ª**

###### **Reunião de trabalhadores no local de trabalho**

1- Os trabalhadores podem reunir-se no local de trabalho, mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical:

a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar;

b) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os membros de direção de associações sindicais representativas dos trabalhadores que não trabalhem na empresa podem participar na reunião, mediante comunicação dos

promotores ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

3- O empregador que proíba reunião de trabalhadores no local de trabalho ou o acesso de membro de direcção de associação sindical a instalações de empresa onde decorra reunião de trabalhadores comete contraordenação muito grave.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Direito a instalações**

1- O empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente.

2- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Afixação e distribuição de informação sindical**

1- O delegado sindical tem o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa.

2- Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Informação e consulta de delegado sindical**

O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei ou normas convencionais aplicáveis:

a) Evolução recente e provável evolução futura da actividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) Decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Crédito de horas de delegado sindical**

O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de cinco horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Quotização**

A empresa procederá à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas nesse sentido as declarações individuais dos trabalhadores autorizando a respectiva dedução.

## CAPÍTULO III

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão**

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste acordo de empresa são as seguintes:

a) Ter a idade mínima estabelecida por lei;

b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei;

c) Possuir carteira profissional ou título com valor legal equivalente quando legalmente exigidos;

d) Possuir as condições específicas, designadamente as respeitantes às exigências académicas e profissionais, impostas pelas normas internas da empresa;

e) Possuir capacidade psico-física comprovada por exame médico feito a expensas da empresa.

2- Sempre que o exercício de determinada actividade profissional se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

3- Antes da admissão ou nos primeiros 15 dias de trabalho, o trabalhador deve ser submetido a exame médico, a expensas da empresa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 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) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

1- Nos contratos a termo, 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.

3- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nos números anteriores.

4- 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.

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

## CAPÍTULO IV

### **Actividade do trabalhador**

## Cláusula 12.<sup>a</sup>

### Mobilidade funcional

A empresa pode, quando o interesse da empresa assim o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, tendo como base o plano anual de produção:

a) Esta mobilidade aplica-se a operadores dos departamentos de logística, cervejaria, enchimento, xaroparia e manutenção, nomeadamente a operadores de máquinas de elevação e transporte, operadores de produção, operadores de xaroparia e técnicos de manutenção;

b) A mobilidade referida no ponto anterior pode ser alargada a outras categorias existentes na empresa;

c) Esta mobilidade será previamente informada ao delegado sindical.

## Cláusula 13.<sup>a</sup>

### Categorias profissionais

Os trabalhadores devem ser classificados na categoria profissional que corresponda à actividade para que foram contratados e que consta do anexo I deste AE (Categorias profissionais).

## Cláusula 14.<sup>a</sup>

### Preenchimento de vagas

1- O preenchimento de vagas efectuar-se-á através de recrutamento interno ou externo.

2- Para o preenchimento de vagas a empresa dará preferência, em igualdade de circunstâncias e de condições, aos trabalhadores ao seu serviço quer do quadro permanente quer contratados a termo.

## CAPÍTULO V

### Direitos, deveres e garantias das partes

## Cláusula 15.<sup>a</sup>

### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

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

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 actividades 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 protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de tra-

balho;

h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimentos ou actividade, 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 actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento, 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.

## Cláusula 16.<sup>a</sup>

### 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 actos 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, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Descanso semanal

1- Os trabalhadores terão direito, semanalmente, a um dia de descanso e a um dia de descanso complementar, que serão o domingo e o sábado, salvo o disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos de laboração contínua descansarão nos dias que lhes for permitido pela escala de rotação.



#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- A empresa observará, os feriados obrigatórios previstos na lei.

2- Serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Pontes

1- Para efeitos do presente AE, considera-se «ponte» a dispensa de prestação de actividade profissional em dia útil que ocorra entre os dias de descanso semanal e um feriado, fixando um máximo de 4 dias de férias obrigatórias.

2- Uma vez estabelecidas no calendario laboral, as «pontes» vincularão todos os trabalhadores dos estabelecimentos e/ou áreas funcionais abrangidas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Dia não trabalhável

O dia 24 de dezembro será considerado como dia não trabalhável.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, ou de pessoa qual viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, durante cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;

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

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente acidente, doença 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 deste ae e da lei para o turno central;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas

de representação colectiva, nos termos da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Dadas nos casos em que os trabalhadores ultrapassem o crédito de tempo a que legalmente tenham direito;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador se encontre abrangido pelo regime da Segurança Social;

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

d) As autorizadas ou acordadas pelo empregador.

3- Não determinam perda de retribuição as ausências dos trabalhadores permanentes motivadas por doença comprovada por atestado passado por médico não vinculado directamente à empresa, durante o máximo de três dias úteis no período de um ano civil. A apresentação de outro ou outros atestados neste período implica perda de retribuição.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Efeitos de faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas podem constituir infracção disciplinar e determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

a) Faltar sem justificação durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano;

b) Faltar, alegando motivo comprovadamente falso.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

1- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa pelo trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

4- A empresa poderá sempre exigir do trabalhador prova dos factos invocados para a justificação

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Regime dos impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido



por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, requisição oficial, doença, acidente ou detenção preventiva, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis em matéria de Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador os direitos inerentes ao lugar ou posto de trabalho e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

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

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa no dia imediato sob pena de incorrer em falta injustificada.

5- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Duração do período de férias**

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

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

3- No ano da admissão, o trabalhador terá direito, após seis meses de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- Salvo na situação prevista no número 3, o direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vencendo-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

6- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

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

8- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, nos termos da lei, os órgãos representativos dos trabalhadores.

9- O trabalhador, de acordo com a empresa, pode marcar 10 dias úteis de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, período de verão, e a empresa marcará unilateralmente 5 dias de férias, entre 1 de novembro a 30 de abril.

10- A empresa elaborará um mapa de férias, que deverá ser afixado no local de trabalho.

11- Por acordo, poderão as férias ser marcadas para serem gozadas em períodos interpolados, sendo salvaguardado o

direito ao gozo de um mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

12- O regime de férias do trabalhador contratado a termo é o fixado na lei.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1- Além da retribuição do período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual será pago juntamente com a remuneração do mês anterior ao do início das férias, se houver lugar a pelo menos cinco dias úteis consecutivos de efectiva fruição de férias.

2- O subsídio a que se refere o número um desta cláusula beneficiará sempre de qualquer aumento geral de retribuição que ocorra dentro do ano a que as férias dizem respeito.

3- Só é permitida a alteração, por parte da empresa, do período de férias do trabalhador, mediante acordo escrito e com o pagamento de um acréscimo de 20 % no subsídio de férias, desde que o período de férias a alterar seja igual ou superior a 10 dias

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato**

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

## CAPÍTULO VII

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato de trabalho**

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Disciplina**

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, constituindo infracção disciplinar o facto voluntário cometido pelo trabalhador, dolosa ou culposamente, quer consista em acção ou omissão, que viole os deveres a que esteja sujeito.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Início do procedimento disciplinar**

O procedimento disciplinar tem de iniciar-se dentro dos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento com justa causa.

2- No decurso do procedimento disciplinar pode a empresa suspender a prestação do trabalho, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

1- O procedimento disciplinar para despedimento é o previsto na lei.

2- Sempre que se verifique algum comportamento que integre o conceito de infracção disciplinar e não estiver em causa a aplicação da sanção de despedimento, a empresa apresentará ao infractor uma nota de culpa com a descrição pormenorizada dos factos que lhe são imputados.

3- O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não aplicar a sanção, devendo a decisão ser fundamentada e constar sempre de documento escrito, do qual será entregue cópia ao trabalhador.

5- O disposto nesta cláusula não se aplica nos casos em que a sanção seja a repreensão verbal ou registada, sendo todavia obrigatória a audiência prévia do trabalhador.

6- O não cumprimento das formalidades previstas nos números anteriores determina a nulidade da sanção que tenha sido aplicada.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Sanções abusivas**

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares aplicadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado, com legitimidade, individual ou colectivamente, das condições de trabalho;
- b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos ou garantias que lhe assistem;
- d) Candidatar-se ao exercício de funções na direcção de

associações sindicais, bem como de delegado sindical, ou exercer qualquer dessas funções.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação da sanção de suspensão com perda de retribuição, sob a aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Consequências da aplicação de sanções abusivas**

A aplicação de sanção abusiva pecuniária ou de suspensão, além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, confere ao trabalhador direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, não podendo, porém, a indemnização ser inferior ao décuplo da retribuição perdida.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Recurso**

Da aplicação de sanções disciplinares cabe recurso nos termos previstos na lei.

## CAPÍTULO VIII

### **Direitos e deveres das partes sobre o regime da parentalidade**

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Parentalidade**

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Articulação com regime de protecção social**

1- A protecção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2- Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da segurança social ou outro regime de protecção social de enquadramento obrigatório.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Protecção na parentalidade**

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

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

- d) Licença por adopção;
  - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
  - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
  - g) Dispensa para consulta pré-natal;
  - h) Dispensa para avaliação para adopção;
  - i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
  - j) Faltas para assistência a filho;
  - l) Faltas para assistência a neto;
  - m) Licença para assistência a filho;
  - n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
  - o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
  - q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
  - r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
  - s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.
- 2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com excepção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a protecção durante a amamentação.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Conceitos em matéria de protecção da parentalidade**

- 1- No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:
- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
  - b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
  - c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado por escrito, com apresentação de atestado médico.
- 2- O regime de protecção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Licença em situação de risco clínico durante a gravidez**

- 1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de actividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for con-

siderado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

- 2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

- 3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Licença por interrupção da gravidez**

- 1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

- 2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

- 3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Modalidades de licença parental**

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.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Licença parental inicial**

- 1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

- 2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e 150 dias.

- 3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

- 4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

- 5- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respectivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

- 6- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de pai e mãe que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

- 7- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa

o respectivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respectivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

8- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

9- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

10- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3, 7 ou 8.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, 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.

4- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 40.<sup>a</sup>, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 40.<sup>a</sup> caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já

gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licença parental exclusiva do pai

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

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai 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 a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença por adopção

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>

2- No caso de adopções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adopção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adoptantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 40.<sup>a</sup>

4- O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adoptante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adoptante e com quem o adoptando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adopção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adoptante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adoptante ou do adoptando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adoptantes informam os respectivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprova-



da, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adoptando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adopção não seja partilhada, o candidato a adoptante que gozar a licença informa o respectivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respectivo período.

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 3, 5, 7 ou 8.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Dispensa para avaliação para a adopção**

Para efeitos de realização de avaliação para a adopção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da Segurança Social ou recepção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Dispensa para consulta pré-natal**

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para 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- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

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

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Dispensa para amamentação ou aleitação**

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam actividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respectivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação**

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Falta para assistência a filho**

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar 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 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

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, faça parte do seu agregado familiar.

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

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

5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem actividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 da cláusula seguinte, o pai ou a mãe informa o respectivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.



Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Falta para assistência a neto**

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva 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.

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

- a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- c) O cônjuge do trabalhador exerce actividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5- O disposto nesta cláusula é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos números 1 ou 2 do artigo 253.º do código do trabalho, declarando:

- a) O carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Licença parental complementar**

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respectiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços for a da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Licença para assistência a filho**

1- Depois de esgotado o direito referido na cláusula anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer actividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

- a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;
- b) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
- d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o

disposto no número 6.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica**

1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2- Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3- É aplicável à licença prevista no número 1 o regime constante dos números 3 a 8 da cláusula anterior.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**

**Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica**

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

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

3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4- O empregador deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6- Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar ao empregador a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem actividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 3, 4 ou 5.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**

**Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares**

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, indepen-

dentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial, nos termos da presente cláusula, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

8- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>**

**Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares**

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média

de cada período de quatro semanas.

5- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos da presente cláusula, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e progressão na carreira.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível**

1- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

- a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;
- b) Declaração da qual conste:
  - i) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;
  - ii) No regime de trabalho a tempo parcial, que não está esgotado o período máximo de duração;
  - iii) No regime de trabalho a tempo parcial, que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de trabalho a tempo parcial ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;
- c) A modalidade pretendida de organização do trabalho a tempo parcial.

2- O empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

3- No prazo de 20 dias contados a partir da recepção do pedido, o empregador comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

4- No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação o empregador indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da recepção.

5- Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, o empregador envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar

6- e da apreciação do trabalhador.

7- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica o empregador e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção do empregador se não for emitido naquele prazo.

8- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

9- Considera-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos:

- a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido;
- b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 6

ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

c) Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 5.

10- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

11- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 2, 3, 5 ou 7.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho**

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2- O direito referido no número anterior aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afecte a sua regularidade.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

## CAPÍTULO VIII-A

### **Alimentação**

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>-A

##### **Subsídio de alimentação**

1- A empresa atribuirá a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de 5 €.

2- O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de prestação de trabalho suplementar**

1- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

2- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nesta cláusula.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno**

1- A trabalhadora tem direito a ser dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data previsível do mesmo;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho nocturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4- A trabalhadora que pretenda ser dispensada de prestar trabalho nocturno deve informar o empregador e apresentar atestado médico, no caso da alínea b) ou c) do número 1, com a antecedência de 10 dias.

5- Em situação de urgência comprovada pelo médico, a informação referida no número anterior pode ser feita independentemente do prazo.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho nocturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Formação para reinserção profissional

O empregador deve facultar ao trabalhador, após a licença para assistência a filho ou para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, a participação em acções de formação e actualização profissional, de modo a promover a sua plena reinserção profissional.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta pre-

vistos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes desta cláusula.

8- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 4.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Protecção em caso de despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3- Para efeitos do número anterior, o empregador deve re-meter cópia do processo à entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres:

a) Depois das diligências probatórias referidas no número 2 do artigo 356.º do Código do Trabalho, no despedimento por facto imputável ao trabalhador;

b) Depois da fase de informações e negociação prevista no artigo 361.º do Código do Trabalho, no despedimento colectivo;

c) Depois das consultas referidas no número 1 do artigo 370.º do Código do Trabalho, no despedimento por extinção de posto de trabalho;

d) Depois das consultas referidas no artigo 377.º do Código do Trabalho, no despedimento por inadaptação.

4- A entidade competente deve comunicar o parecer referido no número 1 ao empregador e ao trabalhador, nos 30 dias subsequentes à recepção do processo, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

5- Cabe ao empregador provar que solicitou o parecer a que se refere o número 1.

6- Se o parecer for desfavorável ao despedimento, o empregador só o pode efectuar após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo, devendo a acção



ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

7- A suspensão judicial do despedimento só não é decretada se o parecer for favorável ao despedimento e o tribunal considerar que existe probabilidade séria de verificação da justa causa.

8- Se o despedimento for declarado ilícito, o empregador não se pode opor à reintegração do trabalhador nos termos do número 1 da cláusula 392.<sup>a</sup> e o trabalhador tem direito, em alternativa à reintegração, a indemnização calculada nos termos do número 3 da referida cláusula.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 6.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Extensão de direitos atribuídos a progenitores

1- O adoptante, o tutor, a pessoa a quem for deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor, beneficia dos seguintes direitos:

- a) Dispensa para aleitação;
- b) Licença parental complementar em qualquer das modalidades, licença para assistência a filho e licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- c) Falta para assistência a filho ou a neto;
- d) Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- e) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- f) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares.

2- Sempre que o exercício dos direitos referidos nos números anteriores dependa de uma relação de tutela ou confiança judicial ou administrativa do menor, o respectivo titular deve, para que o possa exercer, mencionar essa qualidade ao empregador.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

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

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva 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 adopção;
  - 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 nocturno;
  - i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
  - j) Dispensa para avaliação para adopção.
- 2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou

aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efectiva de trabalho.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adopção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

4- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adopção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

5- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a actividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 4.

## CAPÍTULO IX

### Regime do trabalhador-estudante

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

O regime aplicável aos trabalhadores estudantes é o previsto na lei.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional



#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- A empresa proporciona aos trabalhadores acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhes sejam proporcionadas.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Formação contínua

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete à empresa:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente 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) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pela empresa;

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

e) 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.

2- A empresa obriga-se a respeitar os termos e limites temporais fixados na lei e seus regulamentos.

3- As acções de formação profissional deverão ocorrer dentro do período normal de trabalho. Quando fora deste e desde que o ultrapasse em duas horas será remunerado como trabalho suplementar.

## CAPÍTULO XI

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde no trabalho

O regime de segurança e saúde no trabalho é o previsto na lei.

## CAPÍTULO XII

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

O período normal de trabalho em cada semana será de 40

horas, sem prejuízo de horários de menor duração já existentes na empresa.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho - Tipos

1- Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais, podendo alterar os horários de trabalho quando considere, ajustando economicamente se necessário.

2- Sem prejuízo de outros tipos de horários que a empresa entenda estabelecer, poderão ser praticados os seguintes tipos de horários de trabalho:

a) Horários fixos - aqueles em que estão previamente determinadas as horas de início e do termo do trabalho diário e os intervalos de descanso;

b) Horários flexíveis - aqueles em que, respeitados os limites dos descansos intercalares e do repouso diário, há um período fixo («plataforma fixa») e, para além deste, um período variável, gerido por cada trabalhador, de modo a atingir, ao fim do mês, o período normal de trabalho correspondente;

c) Horários por turnos - consideram-se, como tais, quaisquer modos de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser do tipo 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 de semanas.

3- Aos trabalhadores do sector administrativo com o horário tido como central terão o mesmo horário de trabalho que os trabalhadores da Font Salem em Valência.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No regime de turnos rotativos os intervalos serão os seguintes:

a) 1.º, 2.º e 3.º turnos - 30 minutos.

3- Os intervalos a que se refere o número anterior contam como tempo de serviço.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- A empresa poderá organizar turnos de pessoal, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- As modalidades de trabalho por turnos serão as seguintes:

a) Laboração contínua (folga variável);

b) Laboração de dois ou três turnos rotativos (folga fixa).

3- A empresa possibilitará aos trabalhadores em regime de turnos, na medida do possível, a sua transferência para o horário normal quando, por razões de saúde, tal se justifique.

4- Quando a um trabalhador, por razões de funcionamento de serviço, for alterado o seu horário de trabalho em relação

ao previsto na respectiva escala de turnos, deve ser respeitado um descanso mínimo não inferior a doze horas entre o turno do horário anteriormente fixado e o início da prestação de trabalho no novo horário.

5- O regime de laboração contínua poderá ser aplicado por motivos produtivos ou pedidos adicionais de cerveja e refrigerantes, com uma duração mínima de três semanas, com um pré-aviso de cinco dias para a sua activação, com uma escala de rotação definida, podendo esta ser alterada pela empresa, sendo iniciada a uma segunda-feira.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Escala de turnos

1- Os trabalhadores, por princípio, só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal, não sendo, todavia, obrigatória a observância desse princípio, sem prejuízo de outros regimes que estejam a ser praticados.

2- Serão autorizadas trocas de turnos quando, cumulativamente, se verificarem os seguintes requisitos:

a) O substituto e o substituído sejam titulares do mesmo posto de trabalho;

b) A solicitação conjunta do substituto e do substituído seja efectuada com a antecedência mínima de vinte e quatro horas em relação ao início do primeiro dos turnos a que a troca diga respeito;

c) A troca de turnos não prejudique o intervalo de descanso com duração mínima de onze horas;

d) O período normal de trabalho semanal não sofra redução ou prolongamento, quer para o substituto quer para o substituído.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o período normal de trabalho semanal pode ser aumentado até ao limite máximo de 48 horas, e de trabalho diário até um limite de 2 horas só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- A duração média do período normal de trabalho deverá ser apurada por referência a períodos de 1 (um) ano, os quais se iniciam com a primeira utilização deste regime pelo empregador.

3- As horas de trabalho prestadas em regime de alargamento do período normal de trabalho serão compensadas, em horário a fixar pelo empregador, com redução em igual número de horas, a qual poderá ocorrer em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito a subsídio de alimentação.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- 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.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado haven-

do motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalho suplementar previsto no número 1, fica sujeito, por trabalhador, ao limite máximo de duzentas horas por ano.

4- Sem prejuízo do acima referido, estabelece-se que o recurso pelo empregador ao trabalho suplementar obrigatório, pelo motivo mencionado no número anterior, para prestação de trabalho nos dias de descanso complementar, fica limitado a 12 (doze) vezes em cada ano de calendário (relativamente a cada um dos trabalhadores), sendo activado previamente à quinta-feira.

5- A prestação de trabalho suplementar carece de prévia autorização do empregador, sob pena de não ser exigível a respectiva remuneração.

6- O último turno pode ter um prolongamento máximo de duas horas para terminar uma expedição ou para terminar o enchimento de xarope, e cada hora adicional será compensada com duas horas de descanso a gozar quando o trabalhador necessitar.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil e dia de descanso complementar será remunerado com o acréscimo de 100 %, sem prejuízo do disposto nas alíneas , a) e b) do número 3.

2- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório e nos feriados obrigatórios, será pago com acréscimo de 200 % sobre a remuneração normal.

3- Tendo em conta o ponto 4 da cláusula anterior a remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso complementar ficará condicionada pelo número de dias que possam eventualmente laborar:

a) Com acréscimo de 105 % sobre a remuneração normal, os primeiros 6 dias de descanso complementar.

b) Com acréscimo de 115 % sobre a remuneração normal, os restantes 6 dias de descanso complementar.

## CAPÍTULO XIII

### Retribuição do trabalho e outras prestações

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

A empresa assegura aos trabalhadores o nível salarial mínimo previsto, para cada categoria profissional, na tabela salarial constante do anexo II do presente AE.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição normal será efectuado até ao último dia útil, inclusive, do mês a que diga respeito.

2- A empresa compromete-se a efectuar as transferências bancárias atempadamente, por forma que o trabalhador rece-

ba a retribuição nos prazos referidos nos números anteriores.

3- A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo, no qual figurem o nome completo do trabalhador, posto de trabalho ou respectiva codificação, número fiscal de contribuinte e da inscrição nas instituições da segurança social, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

1- O trabalho por turnos será remunerado com 25 % sobre a remuneração base.

2- O trabalho por turnos, em regime de laboração contínua, será remunerado com 160 €, acrescido ao subsídio de turno referido no número 1.

3- Quando o regime de laboração implique o horário normal, será eliminado o conceito remuneratório de subsídio de turno.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber pelo natal um subsídio de valor igual ao da retribuição normal, o qual será pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês de novembro.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de dezembro receberão como subsídio de natal a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e o dia 31 de dezembro desse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de natal de montante proporcional ao número de meses completo de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Pagamento de trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Prémio absentismo

1- É atribuído um prémio mensal de 35 € aos trabalhado-

res, sempre que não existam faltas ao trabalho, com excepção de ausências por:

a) Parentalidade;

b) Ausências sindicais;

c) Consultas médicas por doenças crónicas comprovadas, sempre que o trabalhador o comunique voluntariamente à empresa;

d) Nojo por familiares de 1.º e 2.º grau.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Prémio produtividade

É atribuído um prémio mensal de 30 € aos trabalhadores, tendo como base os hectolitros produzidos vs os hectolitros orçamentados.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

Às pessoas que cumpram 15 ou 20 anos de antiguidade na empresa será atribuído um prémio de pagamento pontual e único, no mês que seja efectiva a sua antiguidade e que consistirá nos seguintes montantes:

a) 100 € ao cumprir 15 anos;

b) 200 € ao cumprir 20 anos.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Empréstimos

1- A empresa facultará empréstimo individual no valor máximo de 2000 € aos seus trabalhadores, numa bolsa máxima de 30 000 € com reembolso em dois anos à taxa legal e será efectuado por ordem de pedido.

2- Se o trabalhador sair da empresa antes de efectuar a devida restituição do valor em empréstimo, autoriza a empresa a regularizar a situação nas suas contas finais.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Substituição temporária

Em caso de substituição temporária ou atribuição temporária de funções a que corresponda uma categoria diferente da detida pelo trabalhador, manter-se-á a remuneração base de origem e será atribuída uma remuneração por substituição ou atribuição temporária, de forma a que esta, adicionada à remuneração base, seja igual ao valor do nível salarial mínimo da banda remunerativa correspondente à categoria profissional que enquadre as funções temporariamente atribuídas.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Consumo gratuito

Aos trabalhadores permanentes a empresa atribuirá anualmente 13 packs 24 dos seus produtos.

## CAPÍTULO XIV

### Progressão profissional

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Conceito**

A progressão profissional consiste na mudança de nível salarial decorrente da passagem para uma nova categoria profissional de nível superior ou na mudança de escalão dentro da mesma categoria.

CAPÍTULO XV

**Disposições finais**

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Aumentos salariais**

O aumento salarial para o tempo de vigência deste acordo, será de 20 € mensais ou o valor proporcional à progressão do salário SMN (Salário Mínimo Nacional), sendo aplicado sempre o valor superior.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Produção de efeitos**

A tabela salarial constante do anexo II do presente AE e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2018.

ANEXO I

**Categorias profissionais**

*Chefe de fábrica* - Planeia, organiza, dirige e controla as actividades inerentes à eficaz satisfação das necessidades dos clientes internos e externos da sua direcção, de acordo com a estratégia definida. Participa na formulação das políticas inerentes à sua área de actividade, responde pelos objectivos da sua direcção. (Grupo 1)

*Chefe de departamento* - Responsável que assegura actividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior ou de suporte ao processo industrial, tais como, resolução de problemas técnicos, e/ou desenvolvimento de projectos de instalação e/ou alteração de equipamento industrial, e/ou segurança dos trabalhadores, e/ou acompanhamento de todo o processo de produção (fabricação, qualidade e enchimento), e/ou relacionados com a cadeia de abastecimento e distribuição de forma a atingir níveis de performance elevados, maximizando os objectivos propostos. (Grupo 2)

*Adjunto chefe de fábrica* - Participa no planeamento, organização e direcção das actividades inerentes ao funcionamento da fábrica juntamente com o(a) chefe de fábrica, assim como na definição das políticas internas de funcionamento. (Grupo 2)

*Técnico superior* - Assegura actividades e tarefas de suporte numa área, que exige formação técnica superior ou de suporte, relacionadas com a área inerente à função, à actividade da empresa e/ou investigação de novos produtos, de

acordo com os objectivos propostos. (Grupo 3)

*Adjunto departamento* - Colabora nas actividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior ou de suporte ao processo industrial, tais como, resolução de problemas técnicos, e/ou desenvolvimento de projectos de instalação e/ou alteração de equipamento industrial, e/ou segurança dos trabalhadores, e/ou acompanhamento de todo o processo de produção (fabricação, qualidade e enchimento), e/ou relacionados com a cadeia de abastecimento e distribuição de forma a atingir níveis de performance elevados, maximizando os objectivos propostos, pode eventualmente substituir o chefe de departamento na sua ausência. (Grupo 3)

*Técnico administrativo* - Assegura a execução de actividades de recolha e aprovisionamento, tratamento e organização de informação diversa, nas áreas administrativa e de suporte, de forma a garantir a realização dos objectivos propostos. (Grupo 4)

*Chefe de turno/team leader* - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de actividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objectivos definidos. (Grupo 4)

*Técnico de manutenção* - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de manutenção e controlo de energia, de acordo com o planeamento efectuado. (Grupo 5)

*Especialista* - Assegura a execução de actividades inerentes aos processos da área onde está inserido, e de acordo com o planeamento efectuado tendo como uma das suas responsabilidades, a formação de novos trabalhadores. (Grupo 5)

*Chefe de linha* - Supervisiona, controla e/ou assegura a execução de actividades inerentes a uma linha de enchimento, respondendo pelos objectivos definidos. (Grupo 5)

*Operador de produção de 1.ª* - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de enchimento, de acordo com o planeamento efectuado sendo que a passagem ao grupo salarial correspondente (Grupo 6) dar-se-á após 24 meses na categoria anterior e sujeito a avaliação por parte do superior hierárquico.

*Operador de máquinas de elevação e transporte de 1.ª* - Assegura a execução de actividades inerentes à cadeia de abastecimento, e/ou de coordenação de armazém de produtos e vasilhame e/ou processos administrativos relacionados com encomendas e preparação de cargas e/ou cargas e descargas, de forma a garantir o correcto escoamento dos produtos. Sendo que a passagem ao grupo salarial correspondente (Grupo 6) dar-se-á após 24 meses na categoria anterior e sujeito a avaliação por parte do superior hierárquico.

*Assistente administrativo* - Executa acções de suporte administrativo nas áreas inerentes ao departamento onde está inserido. (Grupo 6).

*Analista de 1.ª* - Assegura a execução das funções mais qualificadas do(a) analista de 2.ª (Grupo 6)

*Operador de produção 2.ª* - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de enchimento, de acordo com o planeamento efectuado, sendo que a passagem ao grupo

salarial correspondente (Grupo 7) dar-se-á entre os 12 e os 24 meses de permanência na categoria anterior e sujeito a avaliação por parte do superior hierárquico.

*Operador de máquinas de elevação e transporte de 2.ª*  
- Assegura a execução de actividades inerentes à cadeia de abastecimento, e/ou de coordenação de armazém de produtos e vasilhame e/ou processos administrativos relacionados com encomendas e preparação de cargas e/ou cargas e descargas, de forma a garantir o correcto escoamento dos produtos. Sendo que a passagem ao grupo salarial correspondente (Grupo 7) dar-se á entre os 12 e os 24 meses de permanência na categoria anterior e sujeito a avaliação por parte do superior hierárquico.

*Analista de 2.ª* - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de qualidade, assegurando a qualidade do processo, em todas as suas componentes, garantindo o cumprimento dos padrões definidos. (Grupo 7)

*Servente de limpeza* - Executa a lavagem, limpeza e arrumação das instalações.

*Operador de produção 3.ª* - Assegura a execução de actividades inerentes ao processo de enchimento, de acordo com o planeamento efectuado. Passa directamente para um grupo salarial superior decorridos 6 meses de permanência na categoria. (Grupo 8)

*Operador de máquinas de elevação e transporte de 3.ª*  
- Assegura a execução de actividades inerentes à cadeia de abastecimento, e/ou de coordenação de armazém de produtos e vasilhame e/ou processos administrativos relacionados com encomendas e preparação de cargas e/ou cargas e descargas, de forma a garantir o correcto escoamento dos produtos. Passa directamente para um grupo salarial superior decorridos 6 meses de permanência na categoria. (Grupo 8)

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
1	Chefe de fábrica	1 000,00
2	Chefe de departamento/Adjunto chefe de fábrica	850,00
3	Técnico superior/Adjunto departamento	780,00
4	Técnico administrativo Chefe de turno/Team leader	690,00

5	Técnico de manutenção Especialista Chefe de linha	670,00
6	Operador de produção de 1.ª Operador de máquinas de elevação e transporte de 1.ª Assistente administrativo Analista de 1.ª	640,00
7	Operador de produção de 2.ª Operador de máquinas de elevação e transporte de 2.ª Analista de 2.ª	620,00
8	Servente de limpeza Operador de produção de 2.ª Operador de máquinas de elevação e transporte de 2.ª	600,00
9	Operador de produção de 3.ª Operador de máquinas de elevação e transporte de 3.ª	580,00

Santarém, 25 de julho de 2018.

Pela Font Salem Portugal, SA:

*Pedro Marín Giménez*, administrador.

*Antoni Folguera Ventura*, administrador.

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

*Rui Paulo Fernandes Matias*, mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação do seguinte sindicato:

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

Depositado em 17 de agosto de 2018, a fl. 67 do livro n.º 12, com o n.º 171/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



## **Acordo de empresa entre a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal**

Aos vinte dias do mês de abril de dois mil e dezoito, pelas 10 horas, na sede da sociedade, sita em Lisboa, Av. da República, n.º 32, 3.º Esq., em Lisboa, reuniram os representantes da sociedade Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA, adiante designada de empresa e os representantes do sindicato CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, adiante designado de sindicato, todos devidamente credenciados.

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **(Área e âmbito)**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, a Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade Concessionária - AAVI, SA, e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, à data da sua assinatura é de 34 trabalhadores.

3- A empresa outorgante do presente acordo desenvolve a actividade de gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211).

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **(Vigência, denúncia e revisão)**

1- O AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de janeiro de cada ano.

2- A denúncia e os processos de revisão do presente AE reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **(Comissão paritária)**

1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da empresa e dois do sindicato outorgante do AE, permitindo-se a sua assessoria, por idêntico número por cada uma das partes.

2- Compete à comissão paritária interpretar cláusulas do presente AE e integrar lacunas.

3- Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das

partes indicará à outra e ao ministério competente, no prazo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes.

4- É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação ao ministério competente e às demais partes, com antecedência de 15 dias.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

6- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e enviadas ao ministério competente, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE.

7- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

8- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

9- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pela empresa, excepto no que diz respeito aos representantes da associação sindical e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores da empresa.

10- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula serão efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissões e enquadramento profissional**

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **(Condições de admissão)**

1- O quadro de pessoal da empresa é constituído pelos trabalhadores que se encontram ao seu serviço, competindo à empresa a admissão de trabalhadores para preenchimento de novos postos de trabalho.

2- A admissão para o quadro de pessoal da empresa poderá ser precedida de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pela empresa.

3- O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado à empresa e, o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **(Carreiras profissionais/Categorias profissionais)**

1- A empresa deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas aos trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das carreiras profissionais e numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**(Contratos a termo)**

A admissão de trabalhadores contratados a termo resolutivo fica sujeita ao regime legal respectivo.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**(Acessos e promoções)**

As promoções e os acessos a categorias profissionais serão as constantes do anexo II.

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres das partes**

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**(Princípio geral)**

1- A empresa e o trabalhador, no cumprimento das respectivas 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 de maior produtividade, bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**(Deveres da empresa)**

1- A empresa obriga-se a:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;

b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

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

d) Não exigir do trabalhador execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na empresa;

e) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele, justificadamente, o solicite;

f) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

g) Promover e facilitar a formação profissional do trabalhador e, de um modo geral, contribuir para a elevação dos seus níveis profissional e de produtividade;

h) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de

laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para a empresa do direito de preferência na sua utilização;

i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do seu posto de trabalho ou não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei;

j) Segurar os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para as refeições;

k) Nas relações reguladas pelo presente AE deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização;

l) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores.

2- A empresa obriga-se a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, à proteção da maternidade e da paternidade, ao trabalho feminino, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**(Quotizações sindicais)**

1- A empresa obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respetivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores neles sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente por escrito tal dedução e envio nos termos da lei.

2- A dedução referida no número anterior será processada e produzirá efeitos a partir do mês seguinte àquele em que a declaração tenha sido apresentada nos serviços competentes da empresa.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**

**(Deveres do trabalhador)**

O trabalhador obriga-se a:

a) Cumprir as obrigações decorrentes deste AE e da legislação do trabalho aplicável;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

c) Guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

e) 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;

f) Cooperar com a empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por

intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

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

h) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;

i) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;

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

l) Frequentar as acções de formação profissional a que se refere a alínea g) do número 1 da cláusula 9.<sup>a</sup> e procurar obter, no âmbito delas o melhor aproveitamento.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É vedado á empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;

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

c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;

d) Baixar a categoria ou a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;

e) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE, ou quando haja acordo por escrito;

f) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pela empresa ou por ela indicados;

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

h) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional)

1- A empresa deverá promover e facilitar a formação profissional e atualização dos trabalhadores e o seu contínuo aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho e de produtividade, mas também o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções referidas no número anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Actividade sindical no interior da empresa)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, nos termos da lei.

2- Os delegados sindicais que beneficiem do regime de protecção previsto na lei terão direito a 8 horas mensais remuneradas.

3- A empresa manterá em todos os locais de trabalho a informação completa e atualizada dos direitos e deveres dos trabalhadores e dos seus órgãos representativos, nas matérias referidas no número um da presente cláusula, através de cópia integral das respetivas disposições legais.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação do trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Duração e organização do tempo de trabalho)

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

2- Compete à empresa a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste AE.

3- O período normal de trabalho não poderá ser superior a quarenta horas semanais, em termos de média anual, com salvaguarda das situações e regimes individuais em que já sejam praticados períodos normais de trabalho inferiores.

4- Sempre que a empresa pretenda proceder a qualquer alteração na organização do tempo de trabalho, deverá ouvir, previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores e os trabalhadores interessados.

5- 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 a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo o disposto no número seguinte.

6- Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, poderão ser organizados horários com exclusão do intervalo de descanso, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efetivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

7- O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento em processos nos quais a empresa seja parte é, para todos os efeitos previstos neste AE,

considerado como trabalho suplementar.

8- É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários consecutivos de trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, serão elaborados horários por turnos.

2- As escalas serão efetuadas com uma periodicidade mensal e a empresa obriga-se a disponibilizá-las aos trabalhadores e seus órgãos representativos, com a antecedência mínima de 30 dias, independentemente dos ajustamentos que vierem a ser necessários fazer em função de ausências imprevistas.

3- O trabalhador só poderá ser mudado de turno para que esteja escalado, após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas, às quais deverá sempre acrescer o intervalo de 11 horas previsto no número 8 da cláusula anterior, salvo situações de necessidade imperiosa da empresa em que o trabalhador poderá dar o seu acordo à redução do seu período de descanso para 7 horas.

4- São permitidas trocas de turno entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições cumulativas:

- a) Acordo dos interessados;
- b) Aceitação prévia da empresa;
- c) Não violação de normas legais imperativas;
- d) Não implicar a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
- e) Não obrigar ao pagamento de trabalho suplementar.

5- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo, porém, a empresa adotar as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível. O tempo necessário à substituição será sempre pago como trabalho suplementar.

6- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa.

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Que sejam portadores de deficiência;
- b) Mulheres grávidas, lactantes ou com filhos de idade inferior a doze meses;
- c) Menores;
- d) Outros trabalhadores legalmente dispensados.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- Sem prejuízo do disposto na lei, considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

3- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano e por trabalhador.

4- Para os trabalhadores que trabalham em regime de turno com folgas variáveis, as respectivas escalas distinguirão o dia de descanso semanal obrigatório, do dia de descanso semanal complementar.

5- A prestação de trabalho suplementar, em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

6- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empresa ou, na sua falta, pela empresa.

8- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal obrigatório, pode este ser substituído por remuneração, com um acréscimo de 100 %, do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito, a determinar pela empresa.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal.

2- Aos trabalhadores que trabalham em regime de turno com folgas variáveis, serão sempre assegurados, em escala, dois dias de descanso semanal, em termos de média anual.

3- Para os trabalhadores que trabalham em regime de turno com folgas variáveis, as respetivas escalas distinguirão o dia de descanso semanal obrigatório, do dia de descanso semanal complementar.

4- Sempre que possível, a empresa procurará fazer coincidir um dos dias de descanso com um sábado ou um domingo, garantindo no mínimo 11 dias de descanso semanal por ano coincidentes com um sábado ou um domingo.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- O local de trabalho terá de ser definido, por escrito, no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Na gestão de recursos humanos o empregador continuará a privilegiar a prática de colocar os trabalhadores o mais próximo possível das respectivas residências, relativamente às instalações onde desempenhem funções.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Férias e subsídio de férias)

Em matéria de férias e subsídio de férias, as relações en-



tre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reguladas pela lei e pelas normas regulamentares vigentes.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Feriados e faltas)

1- Em matéria de feriados e faltas ao trabalho, as relações entre a empresa e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reguladas pela lei e pelas normas regulamentares vigentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- A Terça-Feira de Carnaval e o dia de feriado municipal passarão a ser feriados obrigatórios.

CAPÍTULO V

**Retribuição e outras atribuições patrimoniais**

Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Retribuição)

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem, dos usos ou do presente AE, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho, com carácter regular ou periódico.

2- As remunerações mensais de base das categorias abrangidas por este acordo de empresa são as constantes do anexo III.

3- Para cada categoria profissional prevista no anexo I há uma remuneração mínima (nível 1) e níveis remuneratórios suplementares diferenciados, cuja atribuição depende do mérito apurado através das avaliações anuais de objectivos realizadas pela empresa, nos termos do anexo II.

4- A atribuição individual de níveis produzirá efeitos a partir do dia 1 do mês de janeiro do ano seguinte ao que se refere a avaliação de individual de objectivos.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

(Subsídio de refeição)

1- O trabalhador, pelo período normal de trabalho diário efectivamente prestado e desde que integrado no processo produtivo, tem direito a um subsídio de refeição de 6,60 €.

2- Entende-se como integrado no processo produtivo o trabalhador que tenha prestado trabalho efetivo num período mínimo de 4 horas.

3- Este subsídio será também devido em situação de trabalho suplementar, desde que prestadas, no mínimo 4 horas.

ANEXO I

**Descrição de funções**

1- Carreira de operação de tráfego

*Operador do centro de controlo de tráfego* - Opera os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego. É responsável pela análise da informação recebida e pela mobilização de meios necessários à resolução de ocorrências verificadas na auto-estrada, em conformidade com as normas

e regulamentos estabelecidos pela empresa, assegurando os necessários fluxos de informação relacionados com a sua actividade. Coordena a actividade de patrulhamento e assistência a clientes e, se necessário, efectua atendimento personalizado. Pode registar ocorrências verificadas na auto-estrada e organizar e preencher expediente de apoio à sua actividade.

*Oficial de assistência e vigilância* - Procede a patrulhamento ao longo da auto-estrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência a clientes e procede à sinalização adequada em situações de ocorrências, avarias e/ou sinistros. Realiza trabalhos pontuais de operação e manutenção compatíveis com a sua actividade de vigilância.

2- Carreira de manutenção

*Encarregado de assistência e manutenção* - É o profissional que, possuindo conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de infra-estruturas rodoviárias, coordena os meios humanos e materiais afectos ao sector de assistência a utentes. Coordena e controla os meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa; articula intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução.

*Técnico de telemática e electricidade* - É o profissional responsável pela gestão de todos os equipamentos de telemática e de electricidade existentes na infra-estrutura. Coordena uma equipa na execução de trabalhos de manutenção e conservação dos referidos equipamentos. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas de campo.

*Operador de equipamentos especiais* - É o profissional responsável pela operação de equipamentos especiais e pela execução de operações de manutenção e conservação da infra-estrutura.

*Oficial de conservação e manutenção* - É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura; coordena pequenas equipas de trabalho, nomeadamente em operações de desobstrução e limpeza da infra-estrutura, e na montagem/desmontagem de esquemas de sinalização provisória.

*Oficial de telemática e electricidade* - É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à manutenção e à reparação de instalações e de equipamentos de telemática e de electricidade.

*Ajudante de conservação e manutenção* - É o profissional que executa tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, nomeadamente a substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal), desobstrução e ou limpeza da auto-estrada.

3- Carreira de apoio

*Técnico de informática* - Dá apoio à gestão de todos os sistemas informáticos e de telecomunicações. Fornece suporte à rede de utilizadores bem como à rede de equipamentos de estrada. Auxilia no diagnóstico e resolução de problemas nos vários sistemas, garantindo a sua interligação. Auxilia no diagnóstico e formulação de soluções para novas implementações. Realiza a análise de logs para identificação de potenciais problemas. Planeia, coordena e controla os meios necessários às actividades de controlo de tráfego, garantindo



o nível de serviço definido pela empresa.

**Técnico oficial de contas** - Organiza e dirige os serviços de contabilidade; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de 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 o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento: elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina: elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal da empresa, devendo assinar, conjuntamente com ela, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, no termo dos Estatutos dos Técnicos Oficiais de Contas, na Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas.

**Técnico administrativo-financeiro** - Organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito financeiro e contabilístico, no apoio directo à actividade do técnico oficial de contas. Colabora na planificação dos circuitos contabilísticos e na recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração: colabora na escrituração dos registos e livros de contabilidade; colabora na execução do orçamento; colabora na execução de balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; colabora no apuramento de resultados e na elaboração do respectivo balanço.

**Técnico administrativo** - É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente o registo da correspondência e respectiva distribuição, assegurando a circulação da informação segundo as normas existentes e ou directivas recebidas, a análise e verificação de documentos e a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão, mantendo atualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários. Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores. Pode executar tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direcção, actuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados. Pode também receber, atender e encaminhar as pessoas que pretendam estabelecer contactos com os órgãos da empresa a cujo apoio se encontra adstrito; receber e transmitir mensagens, escritas ou telefónicas, anotar indicações que lhe sejam dadas e prestar serviços complementares de

carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

**Recepcionista** - É o profissional que recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos da empresa a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respectivo secretariado.

**Fiel de armazém** - É o profissional que, possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns, assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção, fornecimento e *stock* de armazém.

## ANEXO II

### Regulamento de carreiras

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Âmbito)

As disposições do presente anexo constituem o regulamento de carreiras aplicável a todas as categorias profissionais abrangidas pelo presente AE e que constam do anexo I.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### (Conceitos fundamentais)

1- Por «Carreira profissional», entende-se um conjunto hierarquizado de categorias profissionais agrupadas de acordo com a natureza das actividades ou funções exercidas, e que enquadra a evolução do trabalhador durante a sua vida na empresa.

2- Por «Categoria profissional», entende-se um conjunto de funções coerentes e articuladas entre si, formando uma actividade e integradora do objecto da prestação do trabalho.

3- Por «Progressão», (evolução horizontal) entende-se a evolução nos escalões de remuneração dentro da mesma categoria profissional, envolvendo, ou não, diferentes exigências.

4- Por «Nível de remuneração», entende-se a remuneração base correspondente a cada um dos níveis salariais do AE.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Avaliação individual de objectivos)

1- A avaliação individual de objectivos de cada trabalhador influenciará a progressão do seu nível de remuneração de acordo com o disposto na cláusula seguinte.

2- Não serão avaliados os trabalhadores que, no período a que reporta a avaliação, tenham um período de desempenho efectivo de funções inferior a 8 meses.

3- A avaliação é da competência da chefia directa do trabalhador, competindo à chefia máxima a homogeneização para efeitos de quotas.

4- O processo de avaliação deverá estar concluído até 31 de março do ano seguinte àquele a que respeita a avaliação individual de objectivos e deverá ser comunicado ao trabalhador por escrito até ao dia 15 de abril desse mesmo ano.

5- O processo de avaliação, da exclusiva responsabilidade da empresa, obedecerá ainda às seguintes regras gerais:

a) A empresa, antes de proceder à avaliação individual de objectivos, esclarecerá os trabalhadores sobre os factores que serão objecto de análise;

b) Dos resultados da avaliação obtidos será entregue cópia ao trabalhador da ficha de avaliação, para, querendo, poder fundamentar eventual reclamação;

c) O trabalhador poderá reclamar, no prazo de 15 dias úteis a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação;

d) A empresa reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos factores sobre os quais tenha recaído a reclamação, dando resposta ao reclamante num prazo máximo de 60 dias, após a recepção da reclamação.

6- A avaliação individual de objectivos tem 4 níveis, en-  
contra-se sujeita obrigatoriamente ao cumprimento de per-  
centagens máximas e traduz-se na atribuição de pontos, de  
acordo com a tabela seguinte:

- Classificação «A» - Muito Bom (20 %) - 3 pontos
- Classificação «B» - Bom (30 %) - 2 pontos
- Classificação «C» - Suficiente (50 %) - 1 pontos
- Classificação «D» - Insuficiente - 0 pontos

Cláusula 4.<sup>a</sup>

(Critérios de progressão)

1- A progressão nos níveis de remuneração ocorre quando o trabalhador acumular 8 pontos, até ao limite do número de níveis de remuneração que existir na sua categoria pro-  
fissional.

2- A progressão produzirá sempre efeitos a 1 de janeiro do ano seguinte àquele a que se reporta a avaliação individual de objectivos que permitiu totalizar o número de pontos ne-  
cessários a essa progressão.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

A aplicação do presente anexo terá início do ano de 2019, ano em que se iniciará a avaliação individual de objectivos.

ANEXO III

Tabela salarial 2018

Carreira	Categorias	Níveis Remuneratórios € (mínimo)						
		1	2	3	4	5	6	7
Operação de Tráfego	Supervisor do Centro de Controlo de Tráfego	939 €	966 €	994 €	1.025 €	1.055 €	1.087 €	1.119 €
	Operador do Centro de Controlo de Tráfego	864 €	889 €	914 €	943 €	973 €	1.000 €	1.029 €
	Oficial de Assistência e Vigilância	759 €	804 €	855 €	880 €	905 €	932 €	961 €
Manutenção	Encarregado de Assistência e Manutenção	1.979 €	2.039 €	2.099 €	2.163 €	2.228 €	2.294 €	2.363 €
	Técnico de Telemática e Electricidade	1.864 €	1.921 €	1.978 €	2.036 €	2.098 €	2.160 €	2.226 €
	Operador de Equipamentos Especiais	1.086 €	1.117 €	1.151 €	1.187 €	1.220 €	1.257 €	1.296 €
	Oficial de Conservação e Manutenção	978 €	1.006 €	1.036 €	1.068 €	1.099 €	1.131 €	1.166 €
	Oficial de Telemática e Electricidade	838 €	864 €	888 €	915 €	944 €	971 €	999 €
	Ajudante de Conservação e Manutenção	782 €	804 €	829 €	855 €	881 €	905 €	933 €
Apoio	Técnico Informática	963 €	992 €	1.023 €	1.052 €	1.083 €	1.118 €	1.149 €
	Técnico Oficial de Contas	1.530 €	1.576 €	1.624 €	1.672 €	1.722 €	1.774 €	1.828 €
	Técnico Administrativo - Financeiro	1.154 €	1.189 €	1.224 €	1.260 €	1.299 €	1.338 €	1.378 €
	Técnico Administrativo	1.030 €	1.062 €	1.094 €	1.126 €	1.161 €	1.195 €	1.230 €
	Recepcionista	761 €	783 €	805 €	830 €	857 €	882 €	907 €
	Fiel de Armazém	1.038 €	1.067 €	1.100 €	1.133 €	1.167 €	1.202 €	1.237 €
	Trabalhador de Limpeza	767 €	789 €	811 €	837 €	862 €	888 €	913 €

Lisboa, 20 de abril de 2018.

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

*Maria José Jesus Madeira*, na qualidade de mandatária.

*Ivo Monteiro Santos*, na qualidade de mandatário.

*Hugo Norberto Borralho Fialho*, na qualidade de man-  
datário.

Pela Autoestrada do Algarve - Via do Infante - Sociedade  
Concessionária - AAVI, SA:

*Juan Pablo Matute Tejerina*, na qualidade de procurador.

*Manuel José Barrero Morillo*, na qualidade de procurador.

Depositado em 16 de agosto de 2018, a fl. 66 do livro  
n.º 12, com o n.º 169/2018, nos termos do artigo 494.º do  
Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de  
fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Alvor e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**

**CAPÍTULO I**

**Disposições gerais**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE ou acordo, obriga por um lado, a Santa Casa da Misericórdia de Alvor, adiante designada por instituição, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho aqui representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, adiante designado por SINTAP.

2- Para efeitos do número 1 da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 51 (cinquenta e um) trabalhadores.

3- O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a instituição, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhes for aplicável, os trabalhadores que exercem funções em regime de comissão de serviço, nos termos do presente AE.

4- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se na freguesia de Alvor.

5- Para efeitos do disposto no número 1 da alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho, os âmbitos de atividade da instituição correspondem aos códigos de atividade económica (CAE, REV. 3) 87301 - Atividades de apoio social para pessoas idosas, com alojamento e 88910 - Atividades de cuidados para crianças, sem alojamento.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Regime aplicável**

1- Aos trabalhadores da instituição previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do presente acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Em tudo o que o presente acordo for omissivo ou mais favorável, aplica-se o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Vigência e sobrevivência**

1- O AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínima de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência mínima de 12 meses e, quando revistas, produzem efeitos a 1 de janeiro do ano a que se reporta a revisão.

3- A existência de uma proposta formal de revisão, a que se refere o número anterior, obriga a parte destinatária a uma resposta escrita no prazo de 30 dias.

4- Decorrido o prazo de vigência previsto no número 1, o acordo renova-se por períodos de 12 meses, salvo denúncia por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, o acordo renova-se por um período de 12 meses, desde que as partes estejam em negociação.

6- Decorrido o prazo previsto no número anterior, o acordo mantém-se em vigor por um período máximo de 6 meses, desde que se tenha iniciado a conciliação, a mediação ou a arbitragem voluntária, até à conclusão do respetivo procedimento.

7- Esgotados os prazos previstos nos números 4 e 5, sem que tenha sido determinada a realização da arbitragem obrigatória, o acordo cessa os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pelo mesmo, salvo quanto à retribuição, categoria e respetiva definição, e à duração do tempo de trabalho.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Denúncia**

1- O acordo pode ser denunciado por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no artigo anterior e deve ser acompanhada de proposta negocial e respetiva fundamentação.

2- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no prazo de 30 dias após a receção da proposta negocial, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter a posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

3- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto de negociação.

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

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Cessação**

O presente acordo pode cessar:

- a) Mediante revogação, por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos da cláusula 3.<sup>a</sup>

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Manutenção dos direitos adquiridos**

Com salvaguarda do entendimento do que este AE representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este AE.

## CAPÍTULO II

### Admissão, classificação e carreiras profissionais

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

São condições gerais de admissão idade mínima não inferior a 16 anos e escolaridade obrigatória.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão classificados segundo as funções efetivamente desempenhadas e conforme o disposto no anexo I, que faz parte integrante da presente convenção.

2- Na promoção dos trabalhadores a instituição deverá ter em conta as seguintes referências: competência profissional, habilitações técnico-profissionais e académicas adequadas às funções a desempenhar, zelo, assiduidade e antiguidade.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Enquadramento em níveis de qualificação

As profissões previstas na presente convenção são enquadradas nos níveis de qualificação em conformidade com o anexo III, que faz parte integrante da presente convenção.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Carreiras profissionais

As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas, nos termos do anexo II, que faz parte integrante da presente convenção.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres da instituição

São deveres da instituição:

a) Cumprir o disposto no presente acordo empresa e na legislação de trabalho aplicável;

b) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, observando as normas de higiene e segurança;

c) Proporcionar aos trabalhadores a adequada formação e atualização profissionais visando melhorar as suas qualificações;

d) Promover e facilitar, sem prejuízo do normal funcionamento da instituição, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse, com direito à remuneração;

e) Não exigir do trabalhador a execução de atos contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas sobre higiene, saúde e segurança;

f) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo transferir a respetiva responsabilidade para uma seguradora;

g) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores, representantes nas instituições de Segurança Social ou noutros órgãos de participação, no exercício dos seus direitos legalmente reconhecidos;

h) Exigir a cada trabalhador o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;

i) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessários ao exercício da sua atividade;

j) Passar certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;

k) Dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais aplicáveis, reguladoras das relações de trabalho, e às deliberações das comissões legalmente constituídas, respeitando o princípio da aplicação do tratamento mais favorável para o trabalhador, dentro dos limites legalmente fixados;

l) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento da presente convenção;

m) Conceder o tempo necessário à realização de exame médico anual, devidamente comprovado.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir o disposto na presente convenção e na legislação de trabalho aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a instituição, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, os utentes e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;

c) Comparecer ao serviço com pontualidade, assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles contrariem os seus direitos e garantias;

e) Não divulgar informações que violem a privacidade dos utentes da instituição, ou que afetem os interesses das mesmas;

f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe estejam confiados;

g) Participar nas ações de formação que lhe forem proporcionadas pela instituição, nas condições previstas na cláusula 11.<sup>a</sup>;

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

i) Contribuir para uma maior eficiência dos serviços da instituição de modo a assegurar o seu bom funcionamento.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É vedado à instituição:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça



os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos colegas;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup>;

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

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

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

h) Impedir ou interferir na atividade sindical do trabalhador;

i) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;

j) Faltar ao pagamento pontual da remuneração;

k) Lesar os interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

l) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;

m) Interferir em quaisquer aspetos da atividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respetiva;

n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos que à data da transferência pertencem, ainda que apenas em parte, à mesma instituição;

o) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos, utentes e respetivos familiares;

p) Colocar os trabalhadores em instalações inapropriadas para o exercício das suas funções;

q) Organizar turmas com o número de alunos superior ao previsto na lei.

## CAPÍTULO IV

### Local de trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- Por local de trabalho entende-se o lugar onde habitualmente é realizada a prestação de trabalho, de acordo com o estipulado no contrato, abrangendo a área de acção da instituição.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho as instalações físicas da instituição a que o trabalhador ficou adstrito, por inserção explícita num dos respetivos serviços, em resultado da natureza da atividade desempenhada e das necessidades da instituição.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### 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 ao pagamento das despesas diretamente impostas pelo exercício dessa atividade, em termos a acordar com a instituição.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- Entende-se por deslocação a realização transitória da prestação de serviço fora do local de trabalho.

2- Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapassa em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

3- Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deslocações com regresso diário à residência

1- Os trabalhadores deslocados nos termos do número 2 da cláusula anterior terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;

b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a Instituição exigir documento comprovativo da despesa feita para efeitos de reembolso;

c) Ao pagamento de uma remuneração normal equivalente ao tempo gasto nas viagens de ida e volta entre o local de prestação de trabalho e a residência do trabalhador, na parte em que exceda o tempo normalmente gasto pelo trabalhador.

2- A fixação dos limites máximos do montante do reembolso previsto na alínea b) no número anterior será previamente acordado entre os trabalhadores e a Instituição, observando-se critérios de razoabilidade.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deslocações sem regresso diário à residência

Nas deslocações sem regresso diário à residência os trabalhadores deslocados terão direito a:

a) Pagamento ou fornecimento integral da alimentação e alojamento;

b) Transporte gratuito assegurado pela instituição ou pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta, no início e no termo da deslocação;

c) Pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição normal diária.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Transferência

1- Por transferência entende-se a mudança definitiva do



local de trabalho.

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

3- A instituição custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

4- A transferência do trabalhador entre serviços ou equipamentos não afeta a respetiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na instituição.

## CAPÍTULO V

### Duração do trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horário normal de trabalho semanal

1- Os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

a) Trinta e cinco horas para trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: médicos, psicólogos e sociólogos, de enfermagem, dos serviços de diagnóstico e terapêutica, trabalhadores com funções técnicas, técnicos superiores e trabalhadores sociais;

b) Trinta e sete horas para trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: trabalhadores administrativos, de reabilitação e emprego protegido, trabalhadores de apoio, animador sociocultural e prefeitos;

c) Trinta e oito horas para os auxiliares de educação;

d) Quarenta horas para os trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: trabalhadores ajudante de lar e centro de dia, do ajudante familiar domiciliário, do ajudante de acção médica, dos trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais, do trabalhador de serviços gerais, operador de lavandaria, motorista, ajudante de cozinha e cozinheiros;

e) Trinta e nove horas para os restantes trabalhadores.

2- São salvaguardados os períodos normais de trabalho com menor duração do que os previstos nos números anteriores.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Fixação do horário de trabalho

1- Compete instituição estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e da presente convenção.

2- A instituição deverá desenvolver os horários de trabalho, preferencialmente, em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira.

3- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores e o adequado funcionamento da instituição.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Horário normal de trabalho semanal para os trabalhadores com funções pedagógicas

1- O período normal de trabalho semanal dos docentes

desenvolve-se em cinco dias de trabalho e é o seguinte:

a) Creche - trinta e seis horas, sendo destinadas a trabalho direto com as crianças;

b) Na educação pré-escolar - trinta e cinco horas, sendo vinte e sete horas e meia destinadas a trabalho direto com as crianças e as restantes a outras atividades, incluindo estas a sua preparação e desenvolvimento, e, ainda, as reuniões, nomeadamente de atendimento das famílias;

c) No 1.º ciclo do ensino básico - vinte e cinco horas letivas semanais e três horas para coordenação;

d) Nos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico - vinte e duas horas letivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

e) No ensino secundário - vinte horas letivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

f) Na educação e ensino especial - vinte e uma horas letivas semanais, acrescidas de três horas semanais para preparação de atividades na instituição.

2- O tempo de serviço prestado, desde que implique permanência obrigatória na escola para além dos limites previstos no número anterior, com a excepção das reuniões de avaliação, do serviço de exames e de uma reunião trimestral com encarregados de educação, será pago como trabalho suplementar.

3- As horas destinadas a coordenação ou prestação de aulas não poderão, em caso algum, ser substituídas por outros serviços que não os indicados.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Regras quanto à elaboração dos horários dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

1- A organização do horário dos docentes será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a consulta aos docentes nos casos de horário incompleto.

2- Salvo acordo em contrário, os horários de trabalho dos docentes a que a presente cláusula se reporta deverão ser organizados de forma a impedir que os mesmos sejam sujeitos a intervalos sem aulas que excedam uma hora diária, até ao limite de duas horas semanais.

3- Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efetivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o docente deverá nesses períodos desempenhar as atividades técnico-pedagógicas indicadas pelas direcções da instituição.

4- Haverá lugar à redução do horário de trabalho dos docentes em referência sempre que seja invocada e comprovada a necessidade de cumprimento de imposições legais ou de obrigações contraídas antes do início do ano letivo, desde que conhecidas da instituição, de harmonia com as necessidades de serviço.

5- A instituição não poderá impor ao docente um horário normal de trabalho que ocupe os três períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de cinco horas de aulas seguidas ou de sete interpoladas.

6- Os docentes destes setores de ensino não poderão ter um horário letivo superior a trinta e três horas, ainda que lecio-

nem em mais de um estabelecimento de ensino.

7- O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração de acumulação pelo docente.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Redução de horário letivo para docentes com funções especiais**

1- O horário letivo dos docentes referidos nas alíneas c) e d) do número 1 da cláusula 22.<sup>a</sup> será reduzido num mínimo de duas horas semanais, sempre que desempenhem funções de direcção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras).

2- As horas de redução referidas no número anterior fazem parte do horário normal de trabalho, não podendo ser consideradas como trabalho suplementar, salvo e na medida em que seja excedido o limite de horário semanal de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- Podem ser isentos de horários de trabalho, mediante requerimento da instituição, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de supervisão;

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 serviço ou equipamento, sem controle imediato por parte da hierarquia.

2- Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos aos serviços competentes do ministério responsável, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os fatos alegados.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados e ao dia de descanso semanal complementar.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso**

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo 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.

2- De acordo com as necessidades da instituição, e a título excepcional para suprir imponderáveis de força maior, poderá, por acordo entre as partes, ser estabelecido para os motoristas, auxiliares de acção educativa, trabalhadores de apoio adstritos ao transporte de utentes e trabalhadores de hotelaria um intervalo de duração superior a duas horas.

3- Sempre que o intervalo previsto no número anterior seja

ultrapassado será o tempo excedente considerado como trabalho suplementar se ultrapassar o cômputo diário de trabalho normal.

4- Por acordo entre as partes pode ser estabelecida uma redução ou dispensa dos intervalos de descanso até ao limite de trinta minutos, observando-se o condicionalismo legal.

5- No regime de trabalho por turnos a interrupção é de trinta minutos, contando como tempo de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

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

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

3- Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 10 meses;

b) Menores;

c) Deficientes.

4- Descanso compensatório:

a) Na instituição a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes;

b) Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias seguintes.

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

a) Duzentas horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

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

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

6- O trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade não fica sujeito a quaisquer limites.

7- A instituição fica obrigada a reembolsar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente os que resultem de necessidades especiais de transporte ou alimentação.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, a instituição poderá organizar a prestação do trabalho em regime de turnos.

2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos, o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações do horário de trabalho.

3- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses dos trabalhadores e da instituição e a sua duração será a decorrente da lei.

4- O pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos terão direito às folgas complementares necessárias para, tendo em conta o horário de trabalho praticado pela instituição, garantir a observância do período normal de trabalho previsto nesta convenção.

6- O trabalho prestado para cálculo das folgas inclui as mesmas gozadas no período de referência definido no número seguinte, excluindo as ausências por motivo de férias ou qualquer outro.

7- As folgas referidas no número anterior serão gozadas entre novembro e maio, em data a acordar com a instituição, devendo ser gozadas em períodos mínimos de três dias.

8- Frações inferiores a três dias serão gozadas de uma só vez.

9- Na falta de acordo as folgas serão fixadas pela instituição.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **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 imediato.

2- Considera-se também trabalho noturno, para efeitos remuneratórios, aquele que for prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período noturno.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1- Por acordo entre a instituição e os trabalhadores poderão estes trabalhar em jornada contínua tendo direito a um intervalo de trinta minutos para refeição, dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efetivamente prestado.

2- O intervalo referido no número anterior é de caráter obrigatório ao fim de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **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 contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita e conter expressamente o número de horas semanais e o horário de trabalho.

3- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo, ou por período

determinado, mediante acordo escrito com a instituição.

4- A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção de regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

## CAPÍTULO VI

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, em regra coincidente com o domingo, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar.

2- No caso de trabalhadores em regime de turnos e dos trabalhadores necessários para a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos, o dia de descanso poderá não coincidir com o domingo.

3- Nos casos previstos no número anterior, a instituição procurará assegurar aos seus trabalhadores, periodicamente, o gozo do dia de descanso semanal ao domingo.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1- Serão observados os seguintes feriados: 1 de janeiro, Terça-Feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1 de dezembro, 8 de dezembro, 25 de dezembro e o feriado municipal.

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

3- Em substituição do feriado municipal referido no número um, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a Instituição e os trabalhadores.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Férias**

1- O período anual de férias dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é de 22 dias úteis.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- Para efeitos do número anterior, são equiparadas a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por fato respeitante ao trabalhador.

5- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a instituição e o trabalhador.

6- Na falta de acordo, compete à instituição a elaboração do mapa de férias, com respeito pela legislação em vigor.

7- No caso previsto no número anterior, a instituição só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, devendo contudo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

8- Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

9- A instituição pode encerrar, total ou parcialmente, pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro.

10- No caso de encerramento por período inferior a 15 dias consecutivos ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro é necessário o parecer favorável dos trabalhadores.

11- Salvo se houver prejuízo para a instituição, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges que aí trabalham.

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

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

14- Os períodos de férias não gozados por motivo de cessação do contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

15- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da instituição determinar o adiamento ou a interrupção das férias iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela instituição dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

16- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

1- A época de férias dos professores e dos prefeitos deverá ser marcada no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar, de comum acordo entre o trabalhador e a instituição.

2- A época de férias dos ajudantes de creche e jardim-de-infância, dos auxiliares pedagógicos do ensino especial, dos auxiliares de educação e dos educadores de infância deverá ser marcada no período compreendido entre 15 de junho e

15 de setembro.

3- O tempo compreendido no período referido no número 1 que exceda o tempo de férias e os períodos de Natal, do Carnaval e da Páscoa fixados oficialmente, apenas poderão ser dedicados a:

a) Atividade de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissionais;

b) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e do planeamento pedagógico;

c) Prestação de serviço de exames nas condições definidas por lei;

d) Outras atividades educacionais similares às enunciadas nas alíneas anteriores de reconhecido interesse pedagógico.

4- Na medida em que se verifique uma redução significativa no número de alunos nos períodos de Natal e da Páscoa nos ensinos infantil e especial, deverá adoptar-se, em relação aos docentes destes setores um regime de rotatividade, de modo a conceder-lhes uma semana de interrupção letiva nesses períodos.

5- No período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do novo ano escolar, descontando o tempo normal de férias, só poderá ser exigida a presença na instituição dos docentes referidos no número anterior desde que tal se justifique pela presença de alunos ou para dedicação às atividades referidas no número 3 desta cláusula.

6- Os alunos de graus de ensino diferentes dos mencionados no número anterior não poderão ficar a cargo dos trabalhadores aí referidos durante os períodos a que se reporta o número 3 desta cláusula.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Férias de trabalhadores contratados a termo ou para execução de trabalho agrícola, eventual ou sazonal

1- Os trabalhadores contratados a termo inferior a um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

3- O disposto nos números anteriores aplica-se aos trabalhadores da agricultura contratados a termo ou para a execução de trabalho sazonal ou eventual.

4- As férias gozadas após a vigência da convenção conferem direito à retribuição correspondente a esse período bem como ao respetivo subsídio.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Férias e impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e respetivo subsídio



equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- No caso de ausência durante períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3- São consideradas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento durante 11 dias consecutivos excluindo os dias de descanso e feriados intercorrentes;

b) As dadas durante cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, parente ou afim no 1.º grau da linha reta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrasto, madrastra, sogros, genros e noras);

c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos, cunhados e sobrinhos) e, ainda, por falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;

e) As motivadas pela preparação e prestação de provas em estabelecimento de ensino;

f) As motivadas pelo exercício de funções de bombeiros ou para doação de sangue;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a fato que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela instituição;

i) As dadas por um dia, para acompanhamento de funerais das pessoas previstas na alínea b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas.

4- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

5- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) As dadas nos casos previstos na alínea d) do número 3, salvo disposição legal em contrário, para além do período estipulado no contrato e na lei;

b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio ou seguro atualizado;

c) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio da Segurança Social respetivo;

d) As dadas ao abrigo da lei de protecção da maternidade e da paternidade que não determinem perda de quaisquer direitos e sejam consideradas como prestação efetiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à remuneração.

6- Se o trabalhador tiver conhecimento dos motivos considerados nas alíneas b) e c) do número 3 desta cláusula após ter prestado o 1.º período de trabalho, o período de faltas a considerar só começa a contar a partir do dia seguinte.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

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

4- A instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos fatos invocados para a justificação.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Faltas injustificadas

1- São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas na cláusula 38.<sup>a</sup>

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

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

4- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

5- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, poderá a instituição recusar a prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A instituição pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres

e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O pedido será formulado por escrito, devendo a resposta ser dada, igualmente por escrito, nos 30 dias úteis seguintes ao recebimento do pedido.

5- A ausência de resposta dentro do prazo previsto no número anterior equivale a aceitação do pedido.

6- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

7- Terminado o período de licença sem retribuição o trabalhador deve apresentar-se ao serviço.

8- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição para formação

1- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controle pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1- Determina a suspensão do contrato o impedimento temporário por fato não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2- O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- A instituição pode contratar outra pessoa para desempenhar as funções do trabalhador cujo contrato se encontre suspenso nos termos previstos para o contrato a termo.

5- Terminado o impedimento o trabalhador deve apresentar-se na instituição, para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

6- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Remunerações

1- As profissões e categorias profissionais são enquadra-

das em níveis de remuneração de acordo com o anexo IV (tabela geral), que faz parte integrante da presente convenção.

2- Os trabalhadores têm direito às remunerações mínimas constantes do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção e que produz efeitos a contar desde 1 de janeiro de 2018.

3- Para os devidos efeitos, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12 / 52 \times n$$

sendo  $Rm$  o valor da remuneração mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Remunerações por exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito, enquanto as executar, à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Remunerações por exercício de funções de direcção e ou de coordenação técnicas

1- Quando as funções de direcção/coordenação técnica ou pedagógica não estiverem contempladas na categoria profissional do trabalhador, o seu exercício deve ser antecedido da celebração de acordo escrito entre as partes e confere ao trabalhador o direito a auferir uma remuneração especial calculada nos termos dos números seguintes.

2- Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de coordenação e/ou de direcção técnica ou pedagógica tem direito, enquanto se mantiver o desempenho de tais funções, a auferir, no mínimo, o acréscimo remuneratório correspondente ao escalão que, de acordo com o quadro do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, resulta da ponderação cumulativa de 3 critérios: o número de utentes que frequentam o equipamento/resposta social, o respetivo período de funcionamento e o número de colaboradores que dele dependam hierarquicamente.

3- Cessando o exercício das funções previstas nos números anteriores, por iniciativa do trabalhador ou da instituição, o trabalhador voltará a ser remunerado pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

4- O acréscimo remuneratório pelo exercício de funções de direcção/coordenação técnica ou pedagógica em curso à data da entrada em vigor da presente convenção coletiva mantém-se inalterado até à sua cessação.

5- Aos trabalhadores previstos no número 1, cuja remuneração acrescida da remuneração especial, não detenham pelo menos um acréscimo de 10 % do que o valor máximo do trabalhador na sua dependência, serão remunerados pelo valor máximo que na instituição é pago aos trabalhadores que, na mesma carreira profissional, deles dependem hierarquicamente, acrescido de 10 %.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Retribuição especial dos trabalhadores isentos de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial igual a 22 % da retribuição mensal.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Remunerações de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

3- Para efeitos da base de cálculo do trabalho suplementar aplica-se a fórmula constante do número 3 da cláusula 44.<sup>a</sup>

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Subsídios de turno**

1- A prestação do trabalho em regime de turno confere direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na retribuição mensal efetiva:

- a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente noturno - 15 %;
- b) Em regime de três turnos ou de dois turnos, total ou parcialmente noturnos - 25 %.

2- O complemento de retribuição previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a uma refeição. Nos casos em que a instituição não puderem fornecer a refeição o trabalhador auferirá um subsídio de refeição de 4,26 €, atualizado de acordo com o valor atribuído aos trabalhadores em funções públicas.

2- Os trabalhadores com horário incompleto beneficiarão do mesmo direito, quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

3- Sem prejuízo do estipulado nos números anteriores, poderá a instituição e o trabalhador acordar na modalidade a adoptar.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho noturno**

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

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Retribuição durante as férias**

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, que será pago entre 30 de novembro e 15 de dezembro de cada ano.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses completos de serviço prestado nesse ano.

3- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional aos números de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data de regresso.

4- Cessando o contrato de trabalho, a instituição pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação, efetuando-se o pagamento na data da referida cessação.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

1- Aos trabalhadores com responsabilidade efetiva de caixa da instituição será atribuído um abono mensal mínimo para falhas no valor de 7 % do valor do índice 100 da tabela geral, anexo V. Aos restantes caixas será atribuído um abono para falhas nunca inferior a 50 % desse valor.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

CAPÍTULO VIII

**Condições particulares de trabalho**

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Princípio de igualdade no trabalho**

O direito ao trabalho implica a ausência de qualquer discriminação baseada no sexo.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Proteção da maternidade e da paternidade**

Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, serão assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os direitos conferidos pela lei geral para protecção da maternidade e da paternidade e da função genética, designadamente os que a seguir se transcrevem:

1- Dispensa de trabalho para as trabalhadoras grávidas se deslocarem a consultas pré-natais durante as horas de serviço, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Dispensa do cumprimento de tarefas incompatíveis com o estado de gravidez, designadamente as que exijam grande esforço físico ou contatos com substâncias tóxicas.

3- Dispensa para amamentação ou aleitação:

a) Dispensa de trabalho por dois períodos distintos, de duração máxima de uma hora cada, em cada dia de trabalho, durante todo o tempo que durar a amamentação;

b) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

4- A verificação de amamentação é auferida a partir de 1 ano de idade de 3 em 3 meses, através de documento médico.

5- Dispensa de prestação de trabalho noturno:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

6- Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho noturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

7- As trabalhadoras são dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Regras específicas de organização dos tempos de trabalho por parte dos trabalhadores-estudantes**

1- A instituição deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

3- A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objeto de acordo entre a instituição, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, por forma a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento da instituição.

4- O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior ao que resulta do limite máximo do seu horário de acordo com a cláusula 20.<sup>a</sup>, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se for prestado por casos de força maior.

5- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

6- No caso de impossibilidade de aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência de ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Particularidades do regime de prestação de trabalho por parte de trabalhadores-estudantes**

1- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, 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 outro o imediatamente anterior, 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 serão 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 poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

2- Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3- A instituição pode exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4- Para efeitos da aplicação dos números anteriores, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

5- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da instituição.

6- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias da instituição.

7- Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos seguintes termos:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;



c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

**Cláusula 59.<sup>a</sup>**

**Efeitos profissionais da valorização escolar**

1- Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequadas à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2- Têm direito, em igualdade de condições, ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

**Cláusula 60.<sup>a</sup>**

**Excesso de candidatos à frequência de cursos**

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o regime especial de organização de tempos de trabalho se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedora do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á, por acordo entre esta, os interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

**Cláusula 61.<sup>a</sup>**

**Trabalho de menores**

1- A instituição devem proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, promovendo a respetiva formação pessoal e profissional e prevenindo, de modo especial, quaisquer riscos para o respetivo desenvolvimento físico e psíquico, de acordo com a legislação vigente.

2- Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas, nem depois das 18 horas, no caso de frequentarem cursos noturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas no caso de os não frequentarem.

**CAPÍTULO IX**

**Sanções e regime disciplinar**

**Cláusula 62.<sup>a</sup>**

**Poder disciplinar**

1- A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>**

**Infracção disciplinar**

1- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a

contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a instituição, ou o superior hierárquico, com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3- O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa.

4- Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

**CAPÍTULO X**

**Cessação do contrato de trabalho**

**Cláusula 64.<sup>a</sup>**

**Cessação do contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela instituição;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objetivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativa à instituição.

2- É proibido o despedimento sem justa causa.

**Cláusula 65.<sup>a</sup>**

**Prazos para cessação do contrato de trabalho**

1- O contrato a termo certo caduca no fim do prazo estipulado desde que a instituição comuniquem ao trabalhador até oito dias antes do prazo expirar, por escrito, a vontade de o não renovar.

2- A todo o momento podem as partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

3- A rescisão pelo trabalhador do contrato de trabalho por tempo indeterminado, independentemente de justa causa, deve ser comunicada à instituição, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

4- Tratando-se de um contrato a termo, a comunicação prevista no número anterior deve ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

5- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de segurança e higiene no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

g) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade praticada pela instituição ou seus representantes legítimos.

6- A cessação do contrato, nos termos das alíneas b) a g) do número anterior, confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respetiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

7- Salvo acordo escrito em contrário, durante o período experimental qualquer das partes podem rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

## CAPÍTULO XI

### Formação profissional

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

Para efeitos da alínea d) da cláusula 11.<sup>a</sup>, a instituição concede aos trabalhadores interessados um crédito anual de quinze horas, contando como tempo efetivo de serviço para todos os efeitos.

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Constituição

1- É constituída uma comissão formada por dois representantes da instituição e dois elementos do SINTAP, que poderão ser assessorados.

2- Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho de funções em caso de ausência do efetivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo após esta indicação.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Normas de funcionamento

1- Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer

das partes, mediante convocatória a enviar à outra parte, com a antecedência mínima de oito dias.

3- No final da reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Competências

Compete à comissão paritária:

1- Interpretar o clausulado e integrar lacunas da convenção a que se reporta.

2- Criar e eliminar profissões, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração. Quando proceder à extinção de uma profissão ou categoria profissional, por substituição, deverá determinar a reclassificação dos trabalhadores noutra profissão ou categoria profissional.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

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

3- As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Direito subsidiário

Para colmatar as lacunas da presente convenção recorrer-se-á à lei geral do trabalho.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Caráter globalmente mais favorável

Os direitos e condições de trabalho estabelecidos no presente acordo de empresa são considerados globalmente mais favoráveis.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Produção de efeitos

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Alvor, 24 de julho de 2018.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Alvor:

Mário Américo Ferreira Barbosa de Freiras, na qualida-

de de provedor.

*César Duarte da Fonseca Barata*, na qualidade de vice-provedor.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

*João Paulo dos Santos Barnabé*, na qualidade de secretário nacional, mandatado.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Eletricistas

*Eletricista* - Instala, conserva e prepara circuitos e aparelhagem elétrica em habitações, estabelecimentos e outros locais, para o que lê e interpreta desenhos, esquemas e outras especificações técnicas.

#### Médicos

*Diretor de serviços clínicos* - Organiza e dirige os serviços clínicos.

*Médico de clínica geral* - Efetua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes doenças, afecções e lesões do organismo; efetua pequenas intervenções cirúrgicas.

*Médico especialista* - Desempenha as funções fundamentais do médico de clínica geral, mas especializa-se no tratamento de certo tipo de doenças ou num ramo particular de medicina, sendo designado em conformidade.

#### Psicólogos

*Psicólogo* - Estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicas em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afetam o indivíduo; investiga os fatores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspetos métricos.

Pode investigar um ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

#### Sociólogos

*Sociólogo* - Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependência das sociedades humanas; interpreta as condições do meio sócio-cultural em que o indivíduo age e reage, para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interacção que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da atividade humana influencia e depende de condições socioculturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as atividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos, tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pelos governantes, pela indústria ou outros organismos interessados na resolução de problemas sociais. Pode ser especializado num ramo particular da sociologia e ser designado em conformidade.

#### Trabalhadores administrativos

*Assistente administrativo* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da instituição, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas 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 da instituição, 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 e atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da instituição, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, estoques 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.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da instituição; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; prepara os fundos destinados a serem deposita-

dos e toma as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de departamento* - Estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da instituição, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, a orientação e a fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão, que correspondem a esta profissão, serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.

*Chefe de secção* - Coordena e controla o trabalho numa secção administrativa.

*Contabilista/técnico oficial de contas* - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores da 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 a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de 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 ou registos para se certificar da correcção da respetiva escrituração. Subscrive a escrita da instituição.

*Diretor de serviços* - Estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da instituição; colabora na determinação da política da instituição; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a atividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

*Documentalista* - Organiza o núcleo de documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação, tendo em vista as necessidades de um ou mais setores da instituição; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece

a circulação destes e de outros documentos pelos diversos setores da instituição; organiza e mantém atualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objetivos a prosseguir; faz arquivo e ou registo de entrada e saída da documentação.

*Escriturário* - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, faturação e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquivava notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

*Escriturário estagiário* - Auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

*Operador de computador* - Opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador, mas encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador; vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário e executa as manipulações necessárias e mais sensíveis; retira o papel impresso, corrige os possíveis erros detetados e anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém atualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde diretamente e perante o chefe hierárquico respetivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

*Recepcionista* - Recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Secretário (bacharel)* - Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direcção da instituição; redige atas das reuniões de trabalho, assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providencia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Secretário-geral* - Dirige exclusivamente, na dependência da direcção, administração ou da mesa administrativa da



instituição, todos os seus serviços; apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir.

*Técnico administrativo* - Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da instituição, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efetua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização, 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 e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados. Atende e informa o público interno e externo à instituição, atende, nomeadamente, utentes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da instituição, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários. Efetua a gestão do economato da instituição, regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; recepciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo. Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à atividade da instituição: organiza a informação relativa à compra de produtos e serviços, criando e mantendo atualizados dossiês e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente, à elaboração de orçamentos e relatórios. Executa tarefas de apoio à contabilidade geral da instituição, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico. Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efetua os contatos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

*Técnico de apoio à gestão* - Prepara informações para os respetivos responsáveis de departamento; recolhe e trata

a informação previsional dos departamentos funcionais de forma a permitir a elaboração dos orçamentos operacionais e financeiros; despacha o expediente do seu serviço; articula as propostas orçamentais, recorrendo a técnicas de optimização, elaborando os programas operacionais, que enviará à direcção; a partir da informação contabilística (geral e analítica), calcula os desvios orçamentais e decompõe-os por motivos; elabora, a partir de informação contabilística e outra, séries estatísticas, determinando medidas de tendência central e de dispersão, com a eventual utilização de aplicações informáticas; colabora com a direcção na elaboração dos pressupostos orçamentais e nas várias previsões; mantém atualizado o dossiê de normas e processo, propondo alterações com vista à sua racionalização e qualidade; faz estudos e prospecções de mercado, de modo a construir informações sobre produtos, clientes, preços, etc.; colabora no estudo e escolha de equipamentos e materiais - ocupação de espaços; participa na elaboração do plano de *marketing* da empresa ou do negócio e promove os seus execução e controlo; procede à inventariação, cadastro e manutenção do património; colabora na aplicação dos objetivos fixados para curto e médio prazo; pode coordenar outros trabalhadores; calcula e participa na uniformização de parâmetros e na previsão do consumo de materiais, peças e equipamentos de reserva; analisa a evolução de consumos e executa trabalhos estatísticos relacionados com eles; colabora no estabelecimento de níveis de estoques, obtendo informações sobre as necessidades e quantidades de existências; adquire materiais e outros produtos de acordo com as quantidades, qualidades, preços e condições de pagamento estabelecidas.

*Técnico de contabilidade* - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da instituição: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o Plano Oficial de Contas do setor respetivo. Efetua o registo das operações contabilísticas da instituição, 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 instituição, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da instituição, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades, preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da instituição, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação

económico-financeira da instituição, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

*Técnico de recursos humanos* - Recolhe, compila e sistematiza informação destinada à gestão previsional e provisional de pessoal e elementos administrativos relativos à movimentação e admissão de pessoal; recolhe e prepara cadastros de pessoal; recolhe elementos e prepara esclarecimentos sobre legislação, normas de regulamentação do trabalho, procede à sua interpretação e aplicação, à prestação de informações e à cooperação na elaboração de convenções coletivas de trabalho; elabora, calcula e verifica o processamento de remunerações e benefícios complementares, incluindo as obrigações fiscais e contributivas para a Segurança Social ou fundos complementares de reforma; atualiza e mantém ficheiros de pessoal e arquivos de documentação; colabora na recolha, análise e preparação de elementos destinados à elaboração de planos e orçamentos; participa no estudo, elaboração e alteração dos profissiogramas; participa na prospecção de elementos do potencial humano da instituição; recolhe, controla e sistematiza dados relativos a linhas de carreira e inventário de funções, tendo em vista a movimentação, admissão e selecção de pessoal e a participação na qualificação de funções; realiza o acolhimento de pessoal; participa na análise de indicadores de gestão de pessoal; dá apoio administrativo e organizacional à atuação no domínio da prevenção de acidentes e doenças profissionais e no âmbito da organização e realização da formação profissional.

*Técnico de secretariado* - Planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados; organiza a agenda, efetuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocações efetuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas. Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira; recebe chamadas telefónicas e outros contatos, efetuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção. Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção; seleciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direcção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira; efetua o processamento de texto da correspondência e de

outra documentação da chefia/direcção; efetua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo. Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado; controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detetando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efetuando pesquisas e selecionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e atualiza ficheiros de contatos, bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

*Técnico de tesouraria* - Procede à conferência do caixa e do registo auxiliar de bancos; elabora ou colabora na elaboração do orçamento de tesouraria e seu controlo, fornece diariamente a situação das disponibilidades em caixa e bancos; assegura as reconciliações dos extratos bancários com o registo auxiliar de bancos; mantém atualizado o ficheiro dos compromissos a pagar (ordenados do pessoal, fornecedores, Estado, etc.); prepara letras e outros efeitos para desconto; classifica todos os pagamentos e recebimentos de acordo com o plano de fluxos de caixa; colabora na aplicação dos objetivos fixados a curto e médio prazo; pode coordenar outros trabalhadores.

Trabalhadores da agricultura

*Jardineiro* - Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins.

Trabalhadores de apoio

*Ajudante de acção educativa* - Participa nas atividades socioeducativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto diretamente relacionados com a criança; vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula; assiste as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo.

*Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes* - Procede ao acompanhamento diurno ou noturno das crianças, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de atividades socioeducativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia as crianças nos trabalhos que tenham de realizar.

*Ajudante de lar e centro de dia* - Procede ao acompanhamento diurno e ou noturno dos utentes, dentro e fora dos serviços e estabelecimentos; colabora nas tarefas de alimentação do utente; participa na ocupação dos tempos livres; presta cuidados de higiene e conforto aos utentes; procede à arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

*Ajudante de ocupação* - Desempenha a sua atividade junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e atividades de carácter educativo e recreativo, segundo o plano de atividades apreciado pela técnica de atividades de tempos livres. Colabora no atendimento dos pais das crianças.

*Auxiliar de acção médica* - Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços de ac-

ção médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à recepção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas; prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de ação médica.

*Auxiliar de laboratório* - Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.

#### Trabalhadores auxiliares

*Trabalhador dos serviços gerais* - Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; efetua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional.

#### Trabalhadores de comércio e armazém

*Caixa de balcão* - Efetua o recebimento das importâncias devidas por fornecimento; emite recibos e efetua o registo das operações em folhas de caixa.

*Caixeiro* - Vende mercadorias diretamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseja, anuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas; colabora na realização dos inventários.

*Empregado de armazém* - Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos setores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra a entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização de inventários.

*Encarregado de armazém* - Coordena e controla o serviço e o pessoal de armazém.

*Fiel de armazém* - Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais no armazém, executa ou fiscaliza os respetivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; comunica os níveis de estoques; colabora na realização de inventários.

#### Trabalhadores de enfermagem

*Enfermeiro* - Presta cuidados de enfermagem aos doentes, em várias circunstâncias, em estabelecimentos de saúde e assistência; administra os medicamentos e tratamentos prescritos pelo médico, de acordo com normas de serviço e técnicas reconhecidas na profissão; colabora com os médicos

e outros técnicos de saúde no exercício da sua profissão.

*Enfermeiro-chefe* - Coordena os serviços de enfermagem.

*Enfermeiro-diretor* - A nível de um estabelecimento ou serviço prestador de cuidados de saúde, integra obrigatoriamente os órgãos de gestão, elabora um plano de ação anual para o serviço de enfermagem em articulação com o plano global do estabelecimento, serviço ou região de saúde, define padrões de enfermagem e indicadores de avaliação do serviço de enfermagem do estabelecimento ou serviço, define as políticas ou diretivas formativas em enfermagem, define as políticas no âmbito da investigação, compatibiliza os objetivos do estabelecimento ou serviço com a filosofia e objetivos da profissão de enfermagem, elabora propostas referentes a quadros ou mapas de pessoal de enfermagem, elabora propostas referentes à admissão de enfermeiros e procede à sua distribuição, participa na mobilidade de enfermeiros, mediante critérios previamente estabelecidos, cria ou mantém um efetivo sistema de classificação de utentes doentes que permita determinar necessidades em cuidados de enfermagem, coordena estudos para determinação de custos/benefícios no âmbito dos cuidados de enfermagem, colabora na avaliação de enfermeiros de outras categorias.

*Enfermeiro especialista* - Executa as funções fundamentais de enfermeiro, mas num campo circunscrito a determinado domínio clínico, possuindo para tal formação específica em especialidade legalmente instituída. Pode ser designado segundo a especialidade.

#### Trabalhadores de farmácia

##### A) Farmacêuticos

*Diretor técnico* - Assume a responsabilidade pela execução de todos os atos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

*Farmacêutico* - Coadjuva o diretor técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

##### B) Profissionais de farmácia

*Ajudante técnico de farmácia* - Executa todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo do farmacêutico; vende medicamentos ou produtos afins e zela pela sua conservação; prepara manipulados, tais como solutos,



pomadas, xaropes e outros.

*Ajudante de farmácia* - Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àquele trabalhador e já descritas, não podendo exercer autonomamente atos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

*Chefe dos serviços gerais* - Organiza e promove o bom funcionamento dos serviços gerais; superintende a coordenação geral de todas as chefias da área dos serviços gerais.

*Encarregado (serviços gerais)* - Coordena e orienta a atividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

*Encarregado geral (serviços gerais)* - Coordena e orienta a atividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

*Encarregado de setor (serviços gerais)* - Coordena e distribui o pessoal do setor de acordo com as necessidades dos serviços; verifica o desempenho das tarefas atribuídas; zela pelo cumprimento das regras de segurança higiene no trabalho; requisita os produtos indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços; verifica periodicamente os inventários e as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos; mantém em ordem o inventário do respetivo setor.

*Encarregado de serviços gerais* - Organiza, coordena e orienta a atividade desenvolvida pelos encarregados de setor sob a sua responsabilidade; estabelece, em colaboração com os encarregados de setor, os horários de trabalho, escalas e dispensas de pessoal, bem como o modo de funcionamento dos serviços; mantém em ordem os inventários sob a sua responsabilidade.

Trabalhadores com funções pedagógicas

*Auxiliar de educação* - Elabora planos de atividades das classes, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colaborando com estes no exercício da sua atividade.

*Auxiliar pedagógico do ensino especial* - É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário ou equivalente e com curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional, que acompanha as crianças, em período diurno ou noturno, dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de atividades educativas, dentro ou fora da sala de aula, auxilia nas tarefas de prestação de alimentação, higiene e conforto.

*Educador de infância* - Promove o desenvolvimento global de crianças em estabelecimentos, tais como jardins-de-infância, centros de pediatria e internatos infantis organizando diversas atividades que, simultaneamente, as ocupam e incentivam o seu desenvolvimento físico, psíquico e social; orienta diversas atividades a fim de que a criança execute exercícios de coordenação, atenção, memória, imaginação e raciocínio para incentivar o seu desenvolvimento psicomotor; desperta-a para o meio em que está inserida; estrutura e promove as expressões plástica, musical, corporal da criança e outras; estimula o desenvolvimento socioafetivo, promo-

vendo a segurança, autoconfiança, autonomia e respeito pelo outro; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais com o fim de se obter uma acção pedagógica coordenada.

*Docentes de educação especial* - Os docentes de educação especial ensinam crianças e adolescentes portadores de deficiências motoras, sensoriais ou mentais ou com dificuldade de aprendizagem a um determinado nível de ensino; adaptam currículos às capacidades destes alunos; ensinam uma ou mais matérias a deficientes visuais e auditivo, utilizando métodos e técnicas específicas.

*Professor* - Exerce atividade docente em estabelecimentos de ensino.

Trabalhadores com funções técnicas (licenciados e bacharéis)

*Técnico administrativo (bacharel)* - Realiza análises e pesquisas, desenvolve conceitos, teorias e métodos e põe em prática os conhecimentos, estuda e emite pareceres na sua área de formação académica ou na área da instituição onde desenvolve funções; promove e desenvolve as atividades na área da instituição a que se encontra adstrito, pode integrar grupos de trabalho bem como coordenar projetos ou exercer a chefia hierárquica de postos de trabalho de diferentes níveis de qualificação.

*Técnico de formação* - Identifica e analisa necessidades de formação, planifica e elabora programas de formação e acompanha a respetiva execução: identifica e analisa as necessidades de formação, reconversão reciclagem e aperfeiçoamento, junto de dirigentes e titulares dos postos de trabalho, utilizando técnicas e instrumentos de diagnóstico específicos, a fim de definir os conhecimentos teóricos e práticos necessários; planifica e define objetivos pedagógicos, promove e acompanha a execução de programas de formação junto de empresas e outras entidades, articulando com os recursos técnico-financeiros disponíveis; elabora ou reformula programas de formação, definindo competências terminais, métodos e temática; organiza ações de formação, recrutando formadores e informando-os sobre os objetivos globais e disponibilizando os meios necessários ao desenvolvimento das ações; coordena pedagogicamente as ações de formação e avalia-as, elaborando e utilizando critérios e instrumentos de avaliação pertinentes.

*Técnico superior administrativo* - Realiza análises e pesquisas, desenvolve conceitos, teorias e métodos e põe em prática os conhecimentos, estuda e emite pareceres na sua área de formação académica ou na área da instituição onde desenvolve funções; promove e desenvolve as atividades na área da instituição a que se encontra adstrito, podendo integrar grupos de trabalho bem como coordenar projetos ou exercer a chefia hierárquica de postos de trabalho de diferentes níveis de qualificação.

*Técnico superior de laboratório* - Planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais setores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.



## Trabalhadores de hotelaria

*Ajudante de cozinheiro* - Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas: limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.

*Chefe de compras/ecónomo* - Procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

*Cozinheiro* - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

*Cozinheiro-chefe* - Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição, e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal e mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues na cozinha; é encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respetivas refeições qualitativa e quantitativamente.

*Despenseiro* - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém atualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; efetua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

*Empregado de balcão* - Ocupa-se do serviço de balcão, servindo diretamente as preparações de cafetaria, bebidas e

doçaria para consumo no local; cobra as respetivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

*Empregado de quartos/camaratas/enfermarias* - Arruma e limpa os quartos de um andar/camaratas ou enfermarias, bem como os respetivos acessos, e transporta a roupa necessária para o efeito; serve refeições nos quartos e enfermarias.

*Empregado de refeitório* - Executa nos diversos setores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava as louças, recipientes e outros utensílios; procede a serviços de preparação de refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos setores.

*Encarregado de refeitório* - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; é encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os produtos descritos.

*Encarregado de parque de campismo* - Dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de campismo e turismo de acordo com as diretrizes superiores; vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização-geral do parque; comunica às autoridades competentes a prática de irregularidades pelos campistas; é o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam; informa a direcção das ocorrências na atividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

*Pasteleiro* - Confecciona e garante produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados: elabora receitas para bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto a fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura;

decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.

#### Trabalhadores de lavandaria e de roupas

*Costureira/alfaiate* - Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confecção, consertos e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confecção.

*Engomador* - Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; assegura outros trabalhos da secção.

*Operador de lavandaria* - Procede à lavagem manual ou mecânica das roupas de serviço e dos utentes; engoma a roupa, arruma-a e assegura outros trabalhos da secção.

*Roupeiro* - Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos da secção.

#### Trabalhadores metalúrgicos

*Canalizador* - Procede à montagem, conservação e reparação de tubagens e acessórios de canalizações para fins predominantemente domésticos; procede, quando necessário, à montagem, reparação e conservação de caleiras e algerozes.

#### Trabalhadores de panificação

*Ajudante de padaria* - Corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas divisoras, pescadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação. Pode também ser designado por manipulador ou panificador.

*Encarregado de fabrico* - É o responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição e pela elaboração dos respetivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

*Padeiro* - Fabrica pão, bolos e tortas, pesando, amassando, enrolando, tendendo e cozendo massas e outros produtos apropriados, por processos tradicionais; pesa ou mede farinhas, gorduras, malte, água, sal, leite, ovos e outros ingredientes necessários aos produtos a fabricar; mistura-os e amassa-os manualmente num recipiente ou numa amassadeira mecânica, de forma a transmitir à massa homogeneidade, rapidez de fermentação, aumento do poder nutritivo e melhor sabor e conservação; divide a massa conforme as dimensões do produto a fabricar, utilizando cortador manual ou mecânico; pesa a massa dividida, quando for caso disso, e polvilha-a com farinha; enrola-a à mão ou à máquina para lhe transmitir a plasticidade desejada; enforma-a ou tende-a, manual ou mecanicamente, decorrido o tempo necessário à fermentação; arruma-a em formas ou tabuleiros a fim de ser submetida a nova fermentação; acende o forno a lenha, a gás, elétrico ou outro e regula a temperatura e o sistema de vapor acionando contratores e observando aparelhos de medida; enforna os produtos com uma pá ou através de outro sistema; desenforma os produtos cozidos e coloca-os em cestos ou carros de rede; conta e embala os produtos fabricados;

mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas. Por vezes vende os artigos confeccionados, ao balcão da padaria.

#### Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

*Ajudante de motorista* - Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega diretamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

*Encarregado (rodoviário)* - É o trabalhador que, nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e pneus, representa a entidade patronal; atende os clientes, cobra e paga faturas; orienta o movimento interno; fiscaliza e auxilia o restante pessoal.

*Motorista de ligeiros* - Conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efetua a carga e descarga.

*Motorista de pesados* - Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.

#### Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

*Diretor de laboratório* - Técnico superior que exerce funções de direcção técnica e é responsável pelo laboratório ou centro.

##### A) Técnicos (licenciados e bacharéis)

*Técnico de análises clínicas e de saúde pública* - Desenvolve atividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

*Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica* - Trata de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto com observação macroscópica e microscópica, óptica e eletrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realiza montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; executa e controla as diversas fases da técnica citológica.

*Técnico de audiologia* - Desenvolve atividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

*Técnico de cardiopneumologia* - Centra-se no desenvolvimento de atividades técnicas para o estudo funcional e de capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões e de atividades ao nível da programação, aplicação de

meios de diagnóstico e sua avaliação, bem como no desenvolvimento de ações terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiorácica.

*Dietista* - Aplica conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.

*Técnico de farmácia* - Desenvolve atividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos; interpreta a prescrição terapêutica e as fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, controla a conservação, distribuição e os estoques de medicamentos e outros produtos, informa e aconselha sobre o uso do medicamento.

*Fisioterapeuta* - Centra-se na análise e avaliação do movimento e da postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade de promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, de incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objetivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.

*Higienista oral* - Realiza atividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e ações de educação para a saúde; presta cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.

*Técnico de medicina nuclear* - Desenvolve ações nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioativos, bem como executa exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioativos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioativos, utilizando técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

*Técnico de neurofisiologia* - Realiza registos da atividade de bioelétrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas.

*Ortoptista* - Desenvolve atividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realiza exames para correcção refractiva e adaptação de lentes de contato, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programa e utiliza terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão, ações de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.

*Ortoprotésico* - Avalia indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e

aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correcção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações, e desenvolve ações visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respetivo ajustamento, quando necessário.

*Técnico de prótese dentária* - Realiza atividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.

*Técnico de radiologia* - Realiza todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico, programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utiliza técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

*Técnico de radioterapia* - Desenvolve atividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e *follow-up* do doente; prepara, verifica, assenta e manobra aparelhos de radioterapia; atua nas áreas de utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

*Terapeuta da fala* - Desenvolve atividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita mas também outras formas de comunicação não verbal.

*Terapeuta ocupacional* - Avalia, trata e habilita indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em atividades seleccionadas consoante o objetivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/utente; previne a incapacidade através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais e, se necessário, estuda e desenvolve as respetivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

*Técnico de saúde ambiental* - Desenvolve atividades de identificação, caracterização e redução de fatores de risco para a saúde originados no ambiente, participa no planeamento de ações de saúde ambiental e em ações de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolve ações de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e atividades com interacção no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.

## B) Técnicos auxiliares

*Técnico de análises clínicas (sem curso)* - Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; efetua colheitas e auxilia nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.

*Técnico de fisioterapia (sem curso)* - Executa algumas tarefas nos domínios de eletroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste



e outros; coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

*Encarregado da câmara escura* - Executa em câmara escura as tarefas relativas ao tratamento de películas destinadas à obtenção de radiografias, utilizando produtos químicos adequados; identifica os diferentes exames, preparando-os para relatório; regista os trabalhos executados; procede à manutenção do material e cuida dos meios automáticos de revelação, caso existam.

#### Trabalhadores sociais

*Agente de educação familiar* - Promove a melhoria da vida familiar, através da consciencialização do sentido e conteúdo dos papéis familiares e educação dos filhos e do ensino de técnicas de simplificação e racionalização das tarefas domésticas; procura solucionar os problemas apresentados ou proporciona no domicílio, mediante a análise das condições reais do lar, os conselhos adequados à melhoria da vida familiar e doméstica.

*Ajudante familiar domiciliário* - Procede ao acompanhamento do utente no domicílio; cuida da sua higiene e conforto, sob supervisão do enfermeiro e de acordo com o grau de sua dependência; recolhe roupas sujas e distribui roupa lavada, podendo ainda efetuar o respetivo transporte; realiza, no exterior, serviços fundamentais aos utentes, sempre que necessário; acompanha-os nas suas deslocações; ministra aos utentes, sob supervisão do enfermeiro, medicação não injetável prescrita; informa as instituições de eventuais alterações que se verifiquem na situação global dos utentes; conduz, quando necessário, a viatura da instituição.

*Animador cultural* - Organiza, coordena e ou desenvolve atividades de animação e desenvolvimento sociocultural junto dos utentes no âmbito dos objetivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

*Animador sociocultural* - Organiza atividades de animação com grupos específicos (utentes) e a nível comunitário (moradores dos bairros); enquadra/acompanha grupos culturais organizados e em organização; define a programação das atividades do espaço jovem, bem como o enquadramento do monitor e estagiários; elabora e operacionaliza projetos na área educativa e de acção sociocultural; apoia/acompanha a associação de jovens.

*Educador social* - Presta ajuda técnica com carácter educativo e social a grupos, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida; realiza e apoia atividades de grupo, de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.

*Técnico de atividades de tempos livres (ATL)* - Orienta e coordena a atividade dos ajudantes de ocupação. Atua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e atividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contatos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educa-

tiva integrada e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.

*Técnico auxiliar de serviço social* - Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de vida; coadjuva ou organiza atividades de carácter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como atividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem-estar; promove ou apoia cursos e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros. Pode também ser designado por auxiliar social.

*Técnico superior de serviço social* - Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de atuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social diretamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

#### Outros trabalhadores

##### Encarregados gerais

*Encarregado geral* - Controla e coordena diretamente os encarregados.

##### Outros trabalhadores da saúde

*Ajudante de enfermaria* - Desempenha tarefas que não requeiram conhecimentos específicos de enfermagem, sob a orientação do enfermeiro; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto e de alimentação dos utentes; procede ao acompanhamento e transporte dos doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do estabelecimento; assegura o transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao regular funcionamento do serviço; procede à recepção de roupas lavadas e entrega de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

##### Funções de gestão

*Coordenador geral* - Define e controla os procedimentos adequados para a implementação das políticas da instituição. Responde perante a mesa administrativa pelas medidas de coordenação implementadas no conjunto das áreas setoriais existentes. Estabelece as previsões e recursos necessários para a prossecução dos objetivos a médio prazo aprovados pelas mesa administrativa e assembleia geral, e, bem assim os, objetivos fixados anualmente no plano de atividades. Controla a acção dos diretores-coordenadores setoriais, colabora na execução dos planos plurianuais e do orçamento de exercício, controla e acompanhar a vida da instituição, mormente nos capítulos técnicos, económico-financeiro e dos recursos humanos, elabora resumos e relatórios de avaliação, que são apresentados superiormente, com vista a definir ou



corrigir as linhas de orientação.

*Diretor-coordenador* - Na área administrativa toma conhecimento de toda a correspondência e procede à sua catalogação, seleciona a correspondência recebida e emitida, despacha a de natureza corrente e submete à provedoria ou à mesa administrativa a restante (neste último caso articula com o mesário secretário); gere a informação, selecionando-a e preparando-a para despachos de natureza corrente e de decisão à provedoria ou à mesa administrativa; propõe o texto de ordens de serviço, avisos e instruções que entenda publicar; providencia pela organização dos arquivos e sua manutenção; anota os despachos do provedor, bem como as deliberações da mesa administrativa e providencia pelo seu cumprimento; apresenta à provedoria e ou à mesa administrativa as carências que deteta nesta área e sugere hipóteses de solução; acompanha os processos das obras de construção e restauro, de acordo com as normas vigentes. Na área do pessoal, em colaboração com o mesário do pelouro de pessoal - analisa as propostas de contratação de pessoal; em colaboração com o mesário respetivo e ou a direcção técnica, entrevista candidatos para a área administrativa e apresenta a selecção final para a admissão; colabora no estudo de aumentos salariais, controla o registo de assiduidade e coordena as informações de serviço que regularmente são apresentadas pelo pessoal; controla o processamento das remunerações. Na área de aprovisionamento - dirige o aprovisionamento de acordo com as necessidades da instituição em geral e das valências em particular, nas três vertentes fundamentais - aquisições, gestão de estoques e acondicionamento e armazenagem -, para o efeito, propõe a organização que julgar conveniente e o recrutamento do pessoal necessário; quando entender conveniente, ouve a direcção técnica na definição dos artigos necessários a manter em estoques para uma eficiente resposta à confecção das dietas e higiene dos utentes; procede à elaboração das normas para as aquisições e gestão económica dos estoques corretos e providencia para o seu cumprimento; manda proceder às aquisições de materiais de reparação e manutenção, bem como à aquisição de materiais de inventário dentro da atual competência delegada, e, para valores superiores, elabora relatório para ser presente à administração. Na área de transportes - superintende na orientação do serviço de transportes e utilização dos meios de transporte, bem como sobre a manutenção dos mesmos, tendo em consideração as regras estabelecidas e ou a estabelecer; articula com a direcção técnica a elaboração de mapa tipo de utilização dos transportes (horário normal), com os critérios de utilização e de carácter excepcional; dentro das orientações que se vierem a estabelecer, instrui o funcionário encarregado deste setor. Na área financeira, em colaboração com o mesário tesoureiro, elabora planos anuais e orçamentos a apresentar à assembleia geral nos termos do compromisso; superintende nas ordens de recebimento e de pagamento e seleciona os pagamentos, mantendo a administração e a mesa ao corrente dos critérios utilizados e dos saldos disponíveis; controla os movimentos de caixa; propõe aplicações financeiras e outras operações nesta área; coordena os serviços de contabilidade e a apresentação de contas a submeter à apreciação anual da assembleia geral.

Coordenação global - reúne periodicamente com a direcção técnica e dá conhecimento dos assuntos que lhe são colocados pelas direcções técnicas das valências; providencia conjuntamente com as direcções dos pelouros para que sejam tomadas medidas de carácter urgente (reparações de equipamentos e instalações), bem como sobre necessidades dos utentes, dando posteriormente conhecimento superior, se for caso disso.

*Diretor-delegado/administrador-delegado* - Define e fórmula a política geral da instituição e as respectivas estratégias, que submete à aprovação da mesa administrativa e esta à assembleia geral. Neste contexto, aprova as linhas de acção a levar a cabo, colabora com os mesários e funcionários superiores na orientação das valências selecionadas para a instituição. De acordo com os poderes que lhe são delegados pela mesa administrativa, orienta a organização dos serviços, a gestão económico-financeira e dos recursos humanos. Implementa o controlo de procedimentos administrativos sob a forma de relatório, efetua verificações contabilísticas e inspecções. Pode representar a mesa administrativa ou o provedor em atos externos, quando solicitado para o efeito, incluindo os de natureza jurídica, atos estes delegados na qualidade. De preferência, deve ser selecionado de entre administradores ou gestores com conhecimentos específicos nas áreas económica e financeira e ainda conhecimentos gerais na área das técnicas sociais.

Outras direcções técnicas

*Diretor técnico de estabelecimento* - Técnico superior que exerce funções de direcção técnica e é responsável pelo estabelecimento.

*Técnico superior coordenador* - Técnico superior que exerce funções de direcção técnica e coordenação de outros técnicos decorrente de promoção na respetiva carreira profissional.

## ANEXO II

### Condições específicas das carreiras profissionais

#### Carreira profissional

1- Para as profissões enquadradas nos níveis 1, 2, 3, 4 e 5 do anexo III («Enquadramento das profissões em níveis de qualificação»), constitui requisito de promoção (evolução na vertical), na passagem dos graus I para II e deste para principal, a prestação de três anos de bom e efetivo serviço em cada um deles.

2- Para as profissões enquadradas nos restantes níveis do anexo II, constitui requisito de promoção (evolução na vertical), na passagem do grau I para o grau II, a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço.

3- Constituem exceções às regras contidas nos números anteriores as seguintes situações:

a) O cozinheiro, o pasteleiro e o padeiro são promovidos ao grau superior (graus II e principal) após a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço em cada um deles, sal-

vo se possuírem o CAP (certificado de aptidão profissional), caso em que a passagem de grau se faz ao fim de três anos de bom e efetivo serviço em cada um deles;

b) Os trabalhadores de apoio (ajudante de acção educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes, ajudante de lar e centro de dia, ajudante de ocupação, auxiliar de acção médica e auxiliar de laboratório) e o ajudante familiar/domiciliário são promovidos ao grau II após a prestação de três anos de bom e efetivo serviço, contando-se para este efeito o tempo de serviço prestado desde 1 de dezembro de 1998.

4- Para as categorias profissionais cuja carreira foi criada pelo Protocolo Orientador das Relações de Trabalho (cf. a circular da UMP n.º 30/99, de 28 de setembro), o tempo de permanência no grau I conta-se a partir de 27 de setembro de 1999, data da assinatura daquele protocolo.

5- Contudo, e tendo como fundamento o mérito do trabalhador, é possível a sua promoção sem que estejam cumpridos os períodos mínimos de permanência mencionados nos números anteriores.

6- O enquadramento salarial dos trabalhadores docentes faz-se de acordo com os períodos de tempo constantes das tabelas respetivas.

7- Contagem do tempo de serviço - Para efeitos de progressão dos professores nos vários níveis de remuneração previstos no anexo V, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma instituição, mas, também, o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

### Reclassificações

#### Princípios gerais

Os trabalhadores são reclassificados horizontalmente nos graus correspondentes à categoria profissional.

1- As categorias profissionais compreendendo três classes são extintas, sendo a reclassificação efetuada da seguinte forma:

a) A 1.ª classe integra o grau II;

b) As 2.ª e 3.ª classes integram o grau I.

2- As categorias profissionais que não tinham uma evolução em classes são reclassificadas no grau I da respetiva carreira profissional, o mesmo se aplicando às chefias diretas e intermédias.

### Regras específicas

O operador de tratamento de texto é reclassificado como escriturário grau I, nível XIII;

O escriturário principal/subchefe de secção é reclassificado como assistente administrativo grau I, nível X;

O guarda-livros é reclassificado como técnico de contabilidade grau I, nível VIII;

O lavadeiro é reclassificado como operador de lavanderia;

O tesoureiro é reclassificado como técnico de tesouraria grau I.

Os técnicos de diagnóstico e terapêutica são reclassificados da seguinte forma:

O preparador de análises clínicas em técnico de análises clínicas e de saúde pública;

O técnico de audiometria em técnico de audiologia;

O cardiografista, o pneumografista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;

O eletroencefalografista e o técnico de neurofisiografia em técnico de neurofisiologia;

O técnico de ortóptica em ortoptista;

O técnico ortoprotésico em ortoprotésico;

O radiografista em técnico de radiologia;

O radioterapeuta em técnico de radioterapia;

O técnico de reabilitação em fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional.

### Condições para o exercício de algumas profissões

1- A partir do momento em que vigorarem as normas que regulamentam a certificação profissional obrigatória no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP), a(s) instituição/ões deve(m) exigir aos trabalhadores a certificação das competências requeridas para o exercício profissional.

2- O certificado de aptidão profissional não obrigatório (CAP) constitui fator de preferência na admissão e na diminuição do tempo para a promoção profissional.

## ANEXO III

### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

#### 1- Quadros superiores:

Coordenador geral;  
Diretor-delegado/administrador-delegado;  
Conservador de museu;  
Diretor-coordenador;  
Diretor de laboratório;  
Diretor de serviços;  
Diretor de serviços clínicos;  
Diretor técnico de estabelecimento;  
Diretor técnico de farmácia;  
Enfermeiro-diretor;  
Arquiteto;  
Capelão;  
Consultor jurídico;  
Enfermeiro-chefe;  
Enfermeiro especialista;  
Engenheiro;  
Farmacêutico;  
Médico de clínica geral;  
Médico especialista;  
Professor;  
Psicólogo;  
Secretário-geral;

Sociólogo;  
Técnico de formação;  
Técnico superior administrativo;  
Técnico superior de laboratório;  
Técnico superior de serviço social.

## **2- Quadros médios:**

### **2.1-Técnicos administrativos:**

Chefe de departamento/serviços/escritório;  
Contabilista/TOC;  
Secretário.

### **2.2- Técnicos de produção e outros:**

Enfermeiro;  
Engenheiro técnico;  
Técnico administrativo (bacharel).

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

Chefe de compras/ecónomo;  
Chefe de equipa;  
Chefe de secção;  
Chefe dos serviços gerais;  
Cozinheiro-chefe;  
Encarregado geral;  
Encarregados;

## **4- Profissionais altamente qualificados:**

### **4.1- Administrativos, comércio e outros:**

Agente de educação familiar;  
Ajudante técnico de farmácia;  
Documentalista;  
Educador de infância com diploma;  
Monitor;  
Professor sem magistério;  
Técnico administrativo;  
Técnico auxiliar de serviço social;  
Técnico de atividades de tempos livres;  
Técnico de apoio à gestão;  
Técnico de contabilidade;  
Técnico de recursos humanos;  
Técnico de secretariado;  
Técnico de tesouraria.

### **4.2- Produção:**

Pintor-decorador;  
Pintor de lisos (madeira).

## **5- Profissionais qualificados:**

### **5.1- Administrativos:**

Arquivista;  
Caixa;  
Escriturário;  
Operador de computador.

### **5.2- Comércio:**

Caixeiro.

### **5.3- Produção:**

Canalizador (picheiro);  
Carpinteiro;  
Carpinteiro de limpos;

Carpinteiro de tosco ou cofragem;  
Compositor manual;  
Compositor mecânico (linotipista);  
Eletricista;  
Fogoeiro;  
Marceneiro;  
Pedreiro/trolha;  
Pintor;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico.

### **5.4- Outros:**

Ajudante de farmácia;  
Ajudante de feitor;  
Auxiliar de educação;  
Cozinheiro;  
Dispenseiro;  
Encarregado de câmara escura;  
Fiel de armazém;  
Motorista de ligeiros;  
Motorista de pesados;  
Operador de máquinas agrícolas;  
Padeiro;  
Pasteleiro;  
Prefeito;  
Técnico de análises clínicas (sem curso);  
Técnico de fisioterapia (sem curso).

## **6- Profissionais semiquualificados (especializados):**

### **6.1- Administrativos, comércio e outros:**

Ajudante de acção educativa;  
Ajudante de cozinheiro;  
Ajudante de enfermaria;  
Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes;  
Ajudante de lar e centro de dia;  
Ajudante de motorista;  
Ajudante de ocupação;  
Ajudante familiar/domiciliário;  
Auxiliar de acção médica;  
Auxiliar de laboratório;  
Auxiliar pedagógico do ensino especial;  
Caixa de balcão;  
Caseiro;  
Cobrador;  
Empregado de armazém;  
Empregado de balcão;  
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;  
Empregado de refeitório;  
Jardineiro;  
Operador de máquinas auxiliares;  
Recepcionista.

### **6.2- Produção:**

Ajudante de padaria;

## **7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):**

### **7.1- Administrativos, comércio e outros:**

Contínuo;  
Engomador;

Guarda de propriedades ou florestal;  
Guarda ou guarda rondista;  
Hortelão ou trabalhador horto-florícula;  
Operador de lavandaria;  
Porteiro;  
Roupeiro;  
Trabalhador agrícola;  
Trabalhador dos serviços gerais.

**7.2- Produção:**  
Servente (construção civil).

**A - Praticantes e aprendizes:**  
Aprendiz;  
Estagiário;  
Praticante.

**Profissões integráveis em dois níveis**

**1/2- Quadros superiores e quadros médios:**  
Técnicos de produção e outros:

Educador de infância;  
Técnico de diagnóstico e terapêutica.

**2/4- Quadros médios:**  
Administrativos, comércio e profissionais altamente qualificados:  
Outros:  
Animador cultural;  
Animador sociocultural;  
Educador social.

**4/5- Profissionais altamente qualificados e profissionais qualificados:**  
Administrativos:  
Assistente administrativo.

**4/5- Profissionais qualificados e outros profissionais semiquualificados, administrativos, comércio e outros:**  
Costureira/alfaiate.

ANEXO IV

**Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração**

Níveis	Categorias e profissões	Graus
IC	Diretor-delegado/administrador-delegado	-
IB	Coordenador-geral	-
IA	Diretor-coordenador Diretor de laboratório Diretor de serviços Diretor de serviços clínicos Diretor técnico de farmácia Enfermeiro-diretor Secretário-geral	-
II	Conservador de museu Diretor técnico de estabelecimento Médico especialista Técnico superior	- - II Coordenador
III	Arquiteto Capelão Consultor jurídico Engenheiro Farmacêutico Médico de clínica geral Médico especialista Psicólogo Sociólogo Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado) Técnico de formação Técnico superior administrativo Técnico superior de laboratório Técnico superior de serviço social	Principal Principal Principal Principal Principal II I Principal Principal Principal Principal Principal Principal Principal



IV	Arquiteto	II
	Capelão	II
	Consultor jurídico	II
	Contabilista/TOC	Principal
	Enfermeiro-chefe	-
	Engenheiro	II
	Engenheiro técnico	Principal
	Farmacêutico	II
	Médico de clínica geral	I
	Psicólogo	II
	Secretário	Principal
	Sociólogo	II
	Técnico administrativo (bacharel)	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado)	II
	Técnico de formação	II
V	Técnico superior administrativo	II
	Técnico superior de laboratório	II
	Técnico superior de serviço social	II
	Arquiteto	I
	Capelão	I
	Consultor jurídico	I
	Contabilista/TOC	II
	Enfermeiro especialista	-
	Engenheiro	I
	Engenheiro técnico	II
	Farmacêutico	I
	Psicólogo	I
	Secretário	II
	Sociólogo	I
	Técnico administrativo (bacharel)	II
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado)	I
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	II
	Técnico de formação	I
	Técnico superior administrativo	I
	Técnico superior de laboratório	I
	Técnico superior de serviço social	I
VI	Chefe de departamento/serviços/escritório	-
	Contabilista/TOC	I
	Enfermeiro	-
	Engenheiro técnico	I
	Secretário	I
	Técnico administrativo	Principal
	Técnico administrativo (bacharel)	I
	Técnico de apoio à gestão	Principal
	Técnico de contabilidade	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	I
	Técnico de recursos humanos	Principal
	Técnico de secretariado	Principal
	Técnico de tesouraria	Principal

VII	Agente de educação familiar (*)	Principal
	Agente técnico de farmácia	Principal
	Animador cultural (***)	Principal
	Animador sociocultural (***)	Principal
	Chefe de compras/ecónomo	II
	Chefe de secção	II
	Educador social (***)	Principal
	Encarregado geral	II
	Técnico de atividades de tempos livres	II
	Técnico administrativo	II
	Técnico de apoio à gestão	II
	Técnico de contabilidade	II
	Técnico de recursos humanos	II
	Técnico de secretariado	II
	Técnico de tesouraria	II
VIII	Agente de educação familiar (*)	II
	Agente técnico de farmácia	II
	Animador cultural (***)	II
	Animador sociocultural (***)	II
	Assistente administrativo	Principal
	Chefe de compras/ecónomo	I
	Chefe de secção	I
	Chefe de serviços gerais	-
	Documentalista	Principal
	Educador social (***)	II
	Encarregado (eletricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico)	II
	Encarregado geral	I
	Técnico de atividades de tempos livres	I
	Técnico administrativo	I
	Técnico de apoio à gestão	I
	Técnico auxiliar de serviço social	Principal
	Técnico de contabilidade	I
	Técnico de recursos humanos	I
	Técnico de secretariado	I
	Técnico de tesouraria	I
IX	Agente de educação familiar (*)	I
	Agente técnico de farmácia	I
	Animador cultural (***)	I
	Animador sociocultural (***)	I
	Assistente administrativo	II
	Chefe de equipa	II
	Cozinheiro chefe	II
	Documentalista	II
	Educador social (***)	I
	Encarregado (eletricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico)	I
	Encarregado da câmara escura (*)	Principal
	Encarregado de serviços gerais	II
	Monitor	Principal
	Operador de computador	Principal
	Pintor-decorador	Principal
	Pintor de lisos (madeira)	Principal
	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	Principal
	Técnico auxiliar de serviço social	II
	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	Principal

X	Ajudante de farmácia	—
	Assistente administrativo	I
	Chefe de equipa	I
	Cozinheiro-chefe	I
	Documentalista	I
	Encarregado de câmara escuro (*)	II
	Encarregado geral (serviços gerais)	II
	Encarregado de serviços gerais	I
	Encarregado de refeitório	II
	Encarregado (rodoviário)	II
	Monitor	II
	Operador de computador	II
	Pintor-decorador	II
	Pintor de lisos (madeira)	II
	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	II
	Técnico auxiliar de serviço social	I
	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	II
XI	Arquivista	Principal
	Barbeiro	Principal
	Cabeleireiro (unissexo)	Principal
	Caixeiro	Principal
	Canalizador (picheiro)	Principal
	Carpinteiro de limpos	Principal
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	Principal
	Compositor manual	Principal
	Compositor mecânico (linotipista)	Principal
	Cozinheiro	Principal
	Despenseiro	Principal
	Eletricista	Principal
	Encarregado de câmara escura (*)	I
	Encarregado geral (serviços gerais)	I
	Encarregado (rodoviário)	I
	Encarregado de parque de campismo	II
	Encarregado de refeitório	I
	Encarregado de setor (serviços gerais)	II
	Encarregado (serviços gerais)	II
	Fiel de armazém	Principal
	Foguetiro	Principal
	Marceneiro	Principal
	Monitor	I
	Motorista de pesados	Principal
	Operador de computador	I
	Padeiro	Principal
	Pasteleiro	Principal
	Pedreiro/trolha	Principal
	Pintor	Principal
	Pintor-decorador	I
	Pintor de lisos (madeira)	I
	Serralheiro civil	Principal
	Serralheiro mecânico	Principal
	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	I
	Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	I

XII	Ajudante familiar/domiciliário	II
	Ajudante de feitor	II
	Arquivista	II
	Auxiliar de educação	Principal
	Barbeiro	II
	Cabeleireiro (unissexo)	II
	Caixa (*)	II
	Caixeiro	II
	Canalizador (picheleiro)	II
	Carpinteiro	II
	Carpinteiro de limpos	II
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	II
	Cobrador	II
	Cozinheiro	II
	Despenseiro	II
	Eletricista	II
	Encarregado de parque de campismo	I
	Encarregado de setor (serviços gerais)	I
	Encarregado (serviços gerais)	I
	Escriturário (**)	II
	Fiel de armazém	II
	Fogueiro	II
	Marceneiro	II
	Motorista de ligeiros	Principal
	Motorista de pesados	II
	Operador de máquinas agrícolas	Principal
	Padeiro	II
	Pasteleiro	II
	Pedreiro/trolha	II
	Pintor	II
	Prefeito	Principal
	Serralheiro civil	II
	Serralheiro mecânico	II
	Tratorista	Principal
XIII	Ajudante familiar/domiciliário	I
	Ajudante de feitor	I
	Arquivista	I
	Auxiliar de educação	II
	Auxiliar pedagógico do ensino especial	II
	Barbeiro	I
	Cabeleireiro (unissexo)	I
	Caixa (*)	I
	Caixa de balcão	I
	Caixeiro	II
	Canalizador (picheleiro)	I
	Carpinteiro	I
	Carpinteiro de limpos	I
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	I
	Cobrador	I
	Cozinheiro	II
	Despenseiro	I
	Eletricista	I
	Empregado de armazém	I
	Escriturário (**)	I



XIII	Fiel de armazém	I
	Foguetiro	I
	Marceneiro	I
	Motorista de ligeiros	II
	Motorista de pesados	I
	Operador de máquinas agrícolas	II
	Padeiro	I
	Pasteleiro	I
	Pedreiro/trolha	I
	Pintor	I
	Prefeito	II
	Serralheiro civil	I
	Serralheiro mecânico	I
	Telefonista/recepcionista	II
	Tratorista	II
	Tratador ou guardador de gado	II
XIV	Ajudante de acção educativa	II
	Ajudante de enfermaria	II
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes	II
	Ajudante de lar e centro de dia	II
	Ajudante de ocupação	II
	Auxiliar de educação	I
	Auxiliar pedagógico do ensino especial	I
	Caixa de balcão	I
	Capataz (agrícola)	II
	Costureira/alfaiate	II
	Empregado de armazém	I
	Escriturário estagiário dos 1.º e 2.º anos (*)	I
	Motorista de ligeiros	I
	Operador manual	II
	Operador de máquinas agrícolas	I
	Operador de máquinas auxiliares	II
	Prefeito	I
	Recepcionista	II
	Telefonista	II
	Telefonista/recepcionista	I
	Tratorista	I
	Tratador ou guardador de gado	I
XV	Ajudante de acção educativa	I
	Ajudante de cozinheiro	II
	Ajudante de enfermaria	I
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes	I
	Ajudante de lar e centro de dia	I
	Ajudante de motorista	II
	Ajudante de padaria	II
	Ajudante de ocupação	I
	Auxiliar de acção médica	II
	Auxiliar de laboratório	II
	Capataz (agrícola)	I
	Caseiro	II
	Costureira/alfaiate	I
	Empregado de balcão	II
	Empregado de refeitório	II

XV	Jardineiro	II
	Operador manual	I
	Operador de máquinas auxiliares	I
	Recepcionista	I
	Telefonista	I
XVI	Ajudante de cozinheiro	I
	Ajudante de motorista	I
	Ajudante de padaria	I
	Auxiliar de acção médica	I
	Auxiliar de laboratório	I
	Caseiro	I
	Contínuo	II
	Coveiro	II
	Empregado de balcão	I
	Empregado de quartos/camaratas/enfermarias	II
	Empregado de refeitório	I
	Engomador	II
	Guarda ou guarda rondista	II
	Guarda de propriedade florestal	II
	Hortelão ou trabalhador horto-florícola	II
	Jardineiro	I
	Operador de lavandaria	II
	Porteiro	II
	Roupeiro	II
	Servente (construção civil)	II
	Trabalhador agrícola	II
XVII	Contínuo	I
	Coveiro	I
	Empregado de quartos/camaratas/enfermarias	I
	Engomador	I
	Guarda ou guarda rondista	I
	Guarda de propriedades ou florestal	I
	Hortelão ou trabalhador horto-florícola	I
	Operador de lavandaria	I
	Porteiro	I
	Roupeiro	I
	Sacristão	I
	Servente (construção civil)	I
	Trabalhador agrícola	I
	Trabalhador de serviços gerais	II
XVIII	Aprendiz, estagiário e praticante	I
	Trabalhador de serviços gerais	I

(\*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(\*\*) Categoria profissional a extinguir logo que os trabalhadores tenham formação adequada.

(\*\*\*) Quando detentores do grau de bacharel, estes trabalhadores são enquadrados na carreira dos bacharéis (VI, V, IV).

ANEXO V

Tabelas de remunerações mínimas

Tabela Geral de 2018														
	Valor	Índice 1	Valor	Índice 2	Valor	Índice 3	Valor	Índice 4	Valor	Índice 5	Valor	Índice 6	Valor	Índice 7
IC	1 566,00 €	270												
IB	1 450,00 €	250												
IA	1 276,00 €	220	1 305,00 €	225	1 334,00 €	230	1 363,00 €	235	1 392,00 €	240	1 421,00 €	245	1 450,00 €	250
II	1 218,00 €	210	1 247,00 €	215	1 276,00 €	220	1 305,00 €	225	1 334,00 €	230	1 363,00 €	235	1 392,00 €	240
III	1 160,00 €	200	1 189,00 €	205	1 218,00 €	210	1 247,00 €	215	1 276,00 €	220	1 305,00 €	225	1 334,00 €	230
IV	1 044,00 €	180	1 073,00 €	185	1 102,00 €	190	1 131,00 €	195	1 160,00 €	200	1 189,00 €	205	1 218,00 €	210
V	986,00 €	170	1 015,00 €	175	1 044,00 €	180	1 073,00 €	185	1 102,00 €	190	1 131,00 €	195	1 160,00 €	200
VI	928,00 €	160	957,00 €	165	986,00 €	170	1 015,00 €	175	1 044,00 €	180	1 073,00 €	185	1 102,00 €	190
VII	870,00 €	150	893,20 €	154	916,40 €	158	939,60 €	162	962,80 €	166	986,00 €	170	1 009,20 €	174
VIII	812,00 €	140	835,20 €	144	858,40 €	148	881,60 €	152	904,80 €	156	928,00 €	160	951,20 €	164
IX	783,00 €	135	800,40 €	138	817,80 €	141	835,20 €	144	852,60 €	147	870,00 €	150	887,40 €	153
X	754,00 €	130	771,40 €	133	788,80 €	136	806,20 €	139	823,60 €	142	835,20 €	144	852,60 €	147
XI	725,00 €	125	742,40 €	128	759,80 €	131	777,20 €	134	794,60 €	137	812,00 €	140	835,20 €	144
XII	696,00 €	120	713,40 €	123	730,80 €	126	748,20 €	129	765,60 €	132	783,00 €	135	800,40 €	138
XIII	661,20 €	114	672,80 €	116	684,40 €	118	696,00 €	120	707,60 €	122	719,20 €	124	730,80 €	126
XIV	632,20 €	109	643,80 €	111	655,40 €	113	667,00 €	115	678,60 €	117	690,20 €	119	701,80 €	121
XV	620,60 €	107	632,20 €	109	643,80 €	111	655,40 €	113	667,00 €	115	678,60 €	117	690,20 €	119
XVI	597,40 €	103	603,20 €	104	609,00 €	105	614,80 €	106	620,60 €	107	626,40 €	108	632,20 €	109
XVII	591,60 €	102	597,40 €	103	603,20 €	104	609,00 €	105	614,80 €	106	620,60 €	107	626,40 €	108
XVIII	580,00 €	100	585,80 €	101	591,60 €	102	597,40 €	103	603,20 €	104	609,00 €	105	614,80 €	106

Notas

- 1- Índice 100 = representa o valor do Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG), atualizando a tabela com a alteração do seu valor.
- 2- Subsídio de refeição = 4,26 €.
- 3- Abono para falhas = 27,54 €.
- 4- A retribuição mensal pelo exercício de funções de direção e/ou coordenação técnica ou pedagógica prevista na clausula 46.ª é calculada nos termos do quadro que integra o presente anexo e corresponde a 84,17 € (1.º escalão); 168,33 € (2.º escalão) e 252,50 € (3.º escalão).
- 5- A progressão nos escalões horizontais efetua-se de cinco em cinco anos.
- 6- A produção de efeitos de todas as matérias de expressão pecuniária reporta-se a 1 de janeiro de 2018.

Retribuição pelo exercício de funções de direção/coordenação técnica ou pedagógica

Santa Casa da Misericórdia de:

Resp. social:

Nome:

Número de identificação:

Função:

Ano

A - Remuneração mensal			
Nome	N.º de horas semanais	Tipo de contrato	Valor

B - Número de utentes	
Utentes que frequentam as respostas sociais sob a sua responsabilidade	Ponderação
Até 60 utentes	1
De 61 a 120 utentes	3
De 121 a 180 utentes	6

C - Período de funcionamento	
Horas efetivas de funcionamento	Ponderação
Até 8h/Diárias	1
De 8 a 12h/Diárias	3
24h/Diárias	6
7 dias/Semana	2

D - Número de trabalhadores efetivos	
Trabalhadores efetivos da resposta social sob a sua responsabilidade	Ponderação
Até 50 trabalhadores	1
De 51 a 100 trabalhadores	3
De 101 a 150 trabalhadores	6
> de 150 trabalhadores	8

Montante a aplicar	

E - Complemento monetário a atribuir			
1.º escalão	Até 6 pontos		84,17 €
2.º escalão	De 7 a 11 pontos		168,33 €
3.º escalão	De 12 a 22 pontos		252,50 €

Notas:  
Deve selecionar uma das opções disponíveis nos separadores B e D.  
No separador C pode selecionar até 2 opções.



**Tabela salarial dos docentes profissionalizados com grau de bacharel ou de licenciatura**

**Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018**

	Docentes profissionalizados	Índice	Tabela salarial 2018 (euros)
8.º	Professor profissionalizado com o grau bacharel ou de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efetivo serviço. Educador de infância com o grau de bacharel licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efetivo serviço. Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 26 ou mais anos de bom e efetivo serviço.	350	2 030,00 €
7.º	Professor profissionalizado com o grau bacharel ou de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efetivo serviço. Educador de infância com o grau bacharel ou de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efetivo serviço. Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 23 ou mais anos de bom e efetivo serviço.	280	1 624,00 €
6.º	Professor profissionalizado com o grau bacharel ou de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efetivo serviço. Educador de infância com o grau bacharel ou de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efetivo serviço. Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de bom e efetivo serviço.	260	1 508,00 €
5.º	Professor profissionalizado com o grau bacharel ou de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efetivo serviço. Educador de infância com o grau bacharel ou de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efetivo serviço. Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 16 ou mais anos de bom e efetivo serviço.	245	1 421,00 €
4.º	Professor profissionalizado com o grau bacharel ou de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efetivo serviço. Educador de infância com o grau bacharel ou de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efetivo serviço. Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 13 ou mais anos de bom e efetivo serviço.	240	1 392,00 €
3.º	Professor profissionalizado com o grau bacharel ou de licenciatura ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efetivo serviço. Educador de infância com o grau bacharel ou de licenciatura ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efetivo serviço. Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 9 ou mais anos de bom e efetivo serviço.	235	1 363,0 €
2.º	Professor profissionalizado com o grau bacharel ou de licenciatura ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efetivo serviço. Educador de infância com o grau bacharel ou de licenciatura ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efetivo serviço. Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 4 ou mais anos de bom e efetivo serviço.	210	1 218,00 €
1.º	Professor profissionalizado com o grau bacharel ou de licenciatura ou equivalente. Educador de infância com o grau bacharel ou de licenciatura ou equivalente. Educador e professor de educação e ensino especial com especialização.	146 172 190	0 anos: 846,80 € 1 ano: 997,60 € + 2 anos: 1 102,00 €

Notas:

1- Índice 100 = representa o valor do Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG), atualizando a tabela com a alteração do seu valor.

Depositado em 16 de agosto de 2018, a fl. 66 do livro n.º 12, com o n.º 168/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de adesão entre o Banco de Sabadell, SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB ao acordo coletivo entre várias instituições de crédito e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB**

Banco de Sabadell, SA - Sucursal em Portugal, com sede na Av. da Liberdade, n.º 225 - 5.º andar, Direito, 1250-097 Lisboa, pessoa colectiva n.º 980597943 (doravante a «Instituição»), por um lado, e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB, pessoa colectiva n.º 501403736 por outro, acordam entre si na adesão da instituição ao acordo colectivo de trabalho entre várias instituições de crédito e aquela associação sindical (aí representada pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB), cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, nos seguintes termos:

1- O banco não aceita que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos ao banco signatário e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possam ser contados para quaisquer efeitos emergentes deste acordo, salvo se tal resultar de acordo individual entre o banco e o trabalhador.

2- «Empréstimos para Habitação» (cláusulas 106.<sup>a</sup> A 108.<sup>a</sup>), o banco aceita estas cláusulas, salvo no que respeita ao regulamento do crédito à habitação, constante do anexo VIII pois concederá aos seus trabalhadores empréstimos à habitação de acordo com os critérios e regulamentos em vigor no banco.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, consigna-se que a estimativa do número de empregadores e de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é de 14.

Lisboa, 16 de julho de 2018.

Pelo Banco de Sabadell, SA - Sucursal em Portugal:

*Santiago Tiana Tous*, representante.

*António Pena Ballet*, representante.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB:

*Paulo Alexandre Gonçalves Marcos*, presidente da direcção.

*António Júlio Borges Gouveia Amaral*, vice-presidente da direcção.

Depositado em 16 de agosto de 2018, a fl. 66 do livro n.º 12, com o n.º 166/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre o Centro de Educação e Formação Profissional Integrada - CEFPI e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) e outra - Constituição da comissão paritária**

De acordo com o estipulado no número 1 da cláusula 75.<sup>a</sup> do acordo de empresa entre o Centro de Educação e Formação Profissional Integrada - CEFPI e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação do Centro de Educação e Formação Profissional Integrada - CEFPI

Membros efetivos:

- Ana Cristina Tavares Maia Lages
- Ana Maria Rodrigues Regueira de Brito Pires
- Olga Maria do Vale Figueiredo

Membros suplentes:

- António Cirne Barrote Andrade Garcez
- Margarida Maria dos Santos Viana Pereira
- Maria Amélia Sampaio Antas Botelho Lobo Fernandes

Em representação do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN) e da FNSTFPS - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais

Membros efetivos:

- Aurora Maria Ferreira Gomes
- João Alexandre Baeta Guerreiro Gomes
- Maria Fernanda Teixeira Pinto Cardoso

Membros suplentes:

- Artemisa Rosa Gonçalves Peixoto de Moura Bessa
- Gisela Myre e Santos Mota
- Maria Leonor Cabral Almeida Campos

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

**SITAMA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação,  
Manutenção e Aeroportos - Constituição**

Estatutos aprovados em 11 de julho de 2018.

CAPÍTULO I

**Denominação, âmbito e sede**

Artigo 1.º

**Designação, natureza**

O SITAMA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação, Manutenção e Aeroportos, é uma associação sindical cons-

tituída pelos trabalhadores nele filiados, que exerçam a sua atividade profissional exclusivamente correlacionada com o sector da aviação civil, aeródromos, aeroportos, navegação aérea, handling e similares.

Artigo 2.º

**Âmbito**

O sindicato exerce a sua atividade em todo o território nacional.

Artigo 3.º

**Sede e delegações**

1- A sede nacional do SITAMA é em lisboa.

2- O SITAMA pode criar delegações, secções ou outras formas de representação sindical necessárias à prossecução dos seus fins.

## CAPÍTULO II

### Princípios fundamentais

#### Artigo 4.º

##### Princípios

1- O SITAMA é uma organização autónoma de trabalhadores, com total independência de órgãos do Estado, de entidades patronais, de confissões religiosas, de partidos políticos e de outras associações de natureza análoga.

2- O SITAMA rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseado na eleição periódica e por escrutínio secreto dos seus órgãos estatutários.

3- O SITAMA defende e prática a liberdade sindical e garante a todos os trabalhadores a livre expressão das suas opiniões, sem distinção de concepções políticas, crenças religiosas, sexo, raça ou idade.

4- O SITAMA defende a participação ativa de todos os trabalhadores associados e a sua coesão em torno de objetivos concretos, na base dos princípios fundamentais, aceitando a vontade expressa da maioria e respeitando a opinião da minoria.

5- O SITAMA defende a promoção da qualidade de vida de todos os trabalhadores, nomeadamente no âmbito profissional, cultural, social e económico.

6- O SITAMA está sujeito ao regime geral do direito de associação em tudo o que não contrarie a lei ou a natureza específica da autonomia sindical.

7- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição dos seus dirigentes e à livre expressão de todos os pontos de vista existentes no seio dos associados, devendo, após discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

#### Artigo 5.º

##### Incompatibilidades

É incompatível o exercício de funções como membro dos órgãos dirigentes do sindicato com o exercício de qualquer cargo em órgão de soberania nacional ou corpos gerentes de instituições ou empresas do sector da aviação civil e/ou handling, salvo quando em representação dos trabalhadores.

## CAPÍTULO III

### Sigla, emblema e bandeira

#### Artigo 6.º

##### Sigla

SITAMA é a sigla do Sindicato dos Trabalhadores da Aviação, Manutenção e Aeroportos.

#### Artigo 7.º

##### Emblema

1- O emblema do SITAMA é conforme o desenho que consta do anexo I;

2- O emblema do SITAMA caracteriza-se por um ícone do ponteiro de localização GPS de um mapa na cor azul, com o símbolo de um avião no seu centro, composto ainda pelo texto, na cor azul «SITAMA Sindicato dos Trabalhadores da Aviação, Manutenção e Aeroportos», tudo sobre um fundo branco.

#### Artigo 8.º

##### Bandeira

A bandeira do SITAMA é em forma retangular e em tecido de cor branca, figurando ao centro o emblema do sindicato.

## CAPÍTULO IV

### Fins e competências

#### Artigo 9.º

##### Fins

O SITAMA, nos termos do capítulo II tem por fins, designadamente:

1- Fortalecer pela sua ação o sindicalismo democrático;

2- Desenvolver ações concretas pela manutenção e melhoria da qualidade de vida dos seus associados a todos os níveis na perspectiva da consolidação da democracia política e económica;

3- Defender os direitos adquiridos e as reivindicações dos seus associados, sectorial ou coletivamente, numa perspectiva de conjunto, através de negociações e celebração de convenções coletivas de trabalho;

4- Lutar pela extinção progressiva de contratos individuais de trabalho;

5- Defender e promover a formação profissional, bem como a formação permanente e a reconversão ou reciclagem profissional dos seus associados;

6- Apoiar os seus associados na defesa dos seus direitos em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial, exclusivamente emergentes de conflitos laborais, seja a nível individual, sectorial ou coletivo;

7- Apoiar e/ou realizar manifestações de carácter cultural, recreativo e desportivo que concorram para o aproveitamento dos tempos livres e para a melhoria da qualidade de vida dos seus associados;

8- Para a realização dos seus fins sociais e estatutários poderá o sindicato estabelecer relações e filiar-se em organizações superiores.

#### Artigo 10.º

##### Competências

O SITAMA tem, designadamente, competências para:

1- Negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho



e outros instrumentos convencionados de relações coletivas de trabalho;

2- Dar parecer e intervir ativamente em todas as questões de natureza laboral e deontologia profissional dos seus associados;

3- Zelar e intervir com eficácia quanto à aplicação das convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos convencionados de relações coletivas de trabalho;

4- Estabelecer relações de cooperação ou filiar-se em organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, para melhor defesa e garantia dos princípios fundamentais e fins consignados nestes estatutos;

5- Gerir ou participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de Segurança Social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos associados;

Gerir ou participar na gestão de empreendimentos que visem direta ou indiretamente, satisfazer os interesses económicos, sociais e culturais dos associados;

7- Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade quando solicitado para o efeito;

8- Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis e da regulamentação de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;

9- Decretar a greve;

10- Exercer quaisquer outros atos, que nos termos da lei e dos presentes estatutos lhe seja reconhecida competência.

## CAPÍTULO V

### Associados

#### Artigo 11.º

##### Dos associados

1- O sindicato contará com associados fundadores, efetivos e honorários.

2- São associados fundadores todos os que tenham outorgado o ato de constituição e registo no *Boletim do Trabalho e Emprego* no Ministério do Trabalho.

3- São associados efetivos todos aqueles que se encontrem inscritos e com as quotizações em dia.

4- São associados honorários as personalidades nacionais ou estrangeiras que tenham tido um contributo relevante e benemérito para o sindicato.

#### Artigo 12.º

##### Filiação

Tem direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas no capítulo I, artigos primeiro e segundo destes estatutos quer se encontrem no ativo, quer numa situação de reforma oriunda do sector de representatividade.

2- A aceitação ou recusa de filiação é competência da direção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral;

3- Os associados que passem à situação de reforma ou pré-reforma manterão a plenitude de direitos e deveres previstos

nestes estatutos.

4- A inscrição do trabalhador como associado do SITAMA implica a aceitação expressa dos estatutos do sindicato e demais disposições regulamentares.

#### Artigo 13.º

##### Direitos dos associados

São direitos dos associados:

1- Eleger, ser eleito e destituir os órgãos dos sindicatos nas condições fixadas nos presentes estatutos;

2- Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;

3- Participar ativamente na vida do sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral;

4- Beneficiar de todos os serviços prestados, direta ou indiretamente, pelo sindicato nos âmbitos profissional, cultural, social e económico;

5- Ser informado regularmente, ou solicitar informações da atividade desenvolvida pelo sindicato;

6- Requerer a convocação de qualquer dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente da assembleia geral nos termos previstos dos presentes estatutos;

7- Reclamar perante a direção e demais órgãos dos atos que considerarem lesivos dos seus interesses;

8- Serem esclarecidas dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas e parecer do conselho fiscal;

9- Receber gratuitamente um exemplar dos estatutos do sindicato e o cartão de identificação de associado.

#### Artigo 14.º

##### Deveres dos associados

São deveres dos associados:

1- Satisfazer pontualmente a importância da quota mensal no montante de 0,7 % da sua remuneração mensal fixa bruta, excluindo o subsídio de alimentação, salvo o caso em que deixe de receber as respetivas remunerações por motivo de doença ou desemprego não subsidiado, nos termos seguintes:

2- A quota mensal dos reformados é 0,5 % da reforma ilíquida;

3- A quota mensal dos pré-reformados é 0,5 % da pré-reforma ilíquida;

4- Cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos internos, bem como as deliberações dos órgãos competentes e de acordo com os estatutos;

5- Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral, ou grupos de trabalho e desempenhando gratuitamente as funções para que for eleito ou nomeado;

6- Apoiar, fortalecer e consolidar os princípios fundamentais do sindicato;

7- Agir solidariamente na defesa dos direitos legítimos dos trabalhadores;

8- Manter-se devidamente informado de todas as atividades do sindicato;

9- Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical, incentivando a participação do

maior número de trabalhadores;

10- Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a mudança de residência e seus contactos pessoais, qualquer alteração na sua situação socioprofissional, a reforma ou pré-reforma, a incapacidade por doença, a situação de desemprego e ainda quando deixar de exercer a atividade profissional no âmbito do sindicato.

#### Artigo 15.º

##### Dispensa de pagamento de quota

São dispensados de pagamento de quota os associados

- a) Em situação em regime de doença com baixa;
- b) Despedidos, enquanto não retomarem a atividade remunerada;
- c) Que se encontrem na situação de suspensão do contrato de trabalho.

#### Artigo 16.º

##### Perda de qualidade de sócio

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a atividade profissional, no âmbito previsto no artigo 1.º destes estatutos, salvaguardando, o disposto no artigo 444.º, número 2 do Código de Trabalho, ou deixarem de a exercer no território nacional, exceto quando deslocados;
- b) Os trabalhadores que peçam a demissão de associado, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção;
- c) Deixem de pagar as quotas sem motivo justificado durante três meses consecutivos;
- d) Tenham sido punidos com a sanção de expulsão.

#### Artigo 17.º

##### Readmissão

Os associados podem ser readmitidos nas condições previstas na admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela direção.

### CAPÍTULO VI

#### Regime disciplinar

#### Artigo 18.º

##### Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as sanções de repreensão, de suspensão até doze meses e de expulsão.

#### Artigo 19.º

##### Aplicação das sanções

Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infração, os associados que:

- a) Não cumpram de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 13.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os

presentes estatutos;

- c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores.

#### Artigo 20.º

##### Garantias de defesa em processo disciplinar

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

#### Artigo 21.º

##### Procedimento disciplinar

1- O poder disciplinar é exercido pela direção nos termos dos presentes estatutos e do regulamento que a ser aprovado que, dando conhecimento do caso ao delegado sindical eleito no local de trabalho do associado envolvido, obrigatoriamente e para o efeito, delegará a competência para a instrução do processo numa comissão disciplinar eleita pela assembleia geral, que exercerá as suas funções a título gratuito.

2- Tratando-se de pena de expulsão, os autos serão remetidos ao presidente da mesa da assembleia geral, no prazo de oito dias consecutivos, sendo o associado notificado dessa situação.

3- No caso do número precedente o presidente da mesa da assembleia convocará uma assembleia geral extraordinária, no prazo máximo de trinta dias consecutivos a partir da receção dos autos e/ou notificação ao associado.

4- A comissão disciplinar será ressarcida das perdas salariais, que venha a sofrer no exercício das suas funções, nas mesmas condições aplicadas aos corpos gerentes.

#### Artigo 22.º

##### Recurso

1- Das sanções previstas no artigo 18.º (Sanções aplicáveis) cabe recurso para a assembleia geral, a interpor junto da respetiva mesa no prazo de 12 (doze) dias consecutivos a contar da data da notificação daquela decisão.

2- O presidente da mesa convocará uma assembleia geral, no prazo máximo de 30 (trinta) dias consecutivos, para apreciar e deliberar sobre o recurso em questão.

### CAPÍTULO VII

#### Órgãos e corpos gerentes

#### Artigo 23.º

##### Órgãos

Os órgãos administrativos do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) Os corpos gerentes.

#### Artigo 24.º

##### Corpos gerentes

Os corpos gerentes do sindicato são:

- a) A mesa da assembleia geral;

- b) A direção;
- c) O conselho fiscal.

#### Artigo 25.º

##### **Eleição dos corpos gerentes**

1- Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral de entre os associados do sindicato que, à data da respetiva convocatória, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos.

2- Não podem concorrer aos corpos gerentes os associados que:

- a) Sejam delegados sindicais;
- b) Desempenhem nas empresas onde prestam trabalho, cargos que pela sua natureza possam provocar decisões lesivas dos interesses dos trabalhadores ou suscetíveis de pôr em risco a confiança que os trabalhadores devem depositar nos corpos gerentes;
- c) Exerçam cargos de direção em partidos políticos ou instituições religiosas.

3- A composição dos corpos gerentes deverá ser completa, exceto no primeiro mandato, por se tratar do período de instalação do sindicato.

4- A eleição para qualquer um dos órgãos e da organização do sindicato será sempre feita através de voto secreto.

5- Os sócios votarão nas listas candidatas, por votação direta, sendo a mais votada a eleita.

6- As eleições devem ter lugar nos 90 (noventa) dias seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

#### Artigo 26.º

##### **Duração do mandato e assento**

1- A duração do mandato dos membros eleitos do sindicato, a qualquer nível, é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- Os presidentes e vice-presidentes quer da mesa da assembleia geral, quer do conselho fiscal terão assento sempre que o entenderem, quer nas reuniões da direção, quer no secretariado executivo com direito a voto.

3- Findos os respetivos mandatos, os membros cessantes deverão conservar-se no exercício dos seus cargos até que os novos membros eleitos sejam investidos

#### Artigo 27.º

##### **Remuneração**

1- O exercício de cargos sindicais é não remunerado;

2- Os membros eleitos do sindicato, bem como outros associados que, por motivo de desempenho de funções sindicais percam toda ou parte da retribuição do trabalho, têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias líquidas que comprovadamente receberiam se estivessem ao serviço das respetivas empresas.

#### Artigo 28.º

##### **Destituição dos corpos gerentes**

1- Os corpos gerentes podem ser destituídos pela assem-

bleia geral, convocada expressamente para o efeito, mediante deliberação tomada por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes;

2- A assembleia geral que destituir, pelo menos, metade dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição de todos os membros dos respetivos órgãos;

3- Se os membros destituídos, nos termos dos números anteriores, não atingirem a percentagem exigida no número dois, a substituição só se verificará a solicitação dos restantes membros do órgão respetivo;

4- Nos casos previstos no número dois, realizar-se-ão eleições extraordinárias no prazo máximo de 90 (noventa) dias.

### CAPÍTULO VIII

#### **Assembleia geral**

##### Artigo 29.º

##### **Assembleia geral**

1- Assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Extinguir ou dissolver o sindicato e liquidar o seu património;
- c) Deliberar sobre a fusão do sindicato ou a sua integração e/ou desvinculação em organismos sindicais nacionais ou internacionais;
- d) Apreciar e deliberar sobre o relatório e contas da direção e respetivo parecer do conselho fiscal;
- e) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direção;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e zelar pelo rigoroso cumprimento dos mesmos e regulamentos internos;
- g) Fixar o valor das quotas e sua alteração, sob proposta da direção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes e aceitar ou recusar os pedidos de demissão dos seus membros;
- i) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção, em matéria disciplinar;
- j) Aprovar o regulamento eleitoral e demais regulamentos previstos nos presentes estatutos;
- k) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do sindicato.

##### Artigo 30.º

##### **Convocação e funções**

1- A assembleia geral reúne ordinária e extraordinariamente.

2- A assembleia geral reúne ordinária e anualmente para exercer as atribuições previstas nas alíneas d) e e) do número 2 do artigo precedente e de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do número 2 do artigo precedente.

3- Assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;

b) Por solicitação da direção;

c) A requerimento de, pelo menos, vinte por cento (20 %) dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

4- Os pedidos de convocação da assembleia geral, devidamente fundamentados, são dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

5- Nos casos previstos no número 2, alíneas b) e c), o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral, no prazo máximo de 15 dias, após receção do requerimento, sendo que a convocatória deve ser publicada com antecedência mínima de 15 dias em relação à data da respetiva realização.

6- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos; em caso de empate proceder-se-á a nova votação e caso o empate se mantenha fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

7- As deliberações são tomadas por voto secreto.

8- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença da maioria dos associados, ou meia hora depois com qualquer número de presenças salvo o disposto no número seguinte;

9- As reuniões extraordinárias da assembleia geral requeridas pelos sócios nos termos do disposto na alínea c) do número 2 do presente artigo, não se realizarão sem a presença efetiva de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

10- Se a reunião não se efetuar por não estarem presentes os sócios requerentes de acordo com o número anterior, os requerentes perdem direito de pedir nova convocatória para a assembleia geral antes de decorridos doze meses sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 31.º

##### Mesa da assembleia

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário;

2- No impedimento do presidente, este será substituído pelo vice-presidente;

3- Na primeira reunião da mesa da assembleia geral o presidente deverá designar o vice-presidente e o secretário;

4- Compete à mesa da assembleia geral, nomeadamente:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral;

b) Dirigir, orientar e executar todos os trabalhos das reuniões da assembleia geral;

c) Organizar o processo eleitoral, executar todos os trabalhos dele decorrente e dar posse aos corpos gerentes.

#### Artigo 32.º

##### Convocação e funcionamento

1- A mesa da assembleia geral reunirá extraordinariamente sempre por decisão do seu presidente ou a pedido da maioria dos seus membros;

2- A convocação deve ser feita pelo presidente com a ante-

cedência mínima de cinco (5) dias;

3- A mesa da assembleia geral acumulará as funções de mesa de assembleia eleitoral, em devido tempo.

## CAPÍTULO IX

### Direção

#### Artigo 33.º

##### Constituição da direção

A direção do sindicato é constituída por quinze membros efetivos.

#### Artigo 34.º

##### Primeira reunião

1- Direção, na sua primeira reunião, deverá:

a) Eleger o secretariado executivo composto por 15 (quinze) membros;

b) Eleger de entre os membros do secretariado executivo, o presidente executivo;

c) Definir as funções de cada um dos restantes membros;

d) Fixar as reuniões ordinárias;

e) Aprovar o regulamento de funcionamento.

2- O disposto no número precedente não se aplica no primeiro mandato, por se tratar do período de instalação do sindicato.

3- A direção poderá a todo o tempo, alterar a composição e/ou o número dos membros do secretariado executivo.

#### Artigo 35.º

##### Competências

1- A direção é o órgão executivo do sindicato, competindo-lhe, de um modo geral, a representação e administração, a prática dos atos necessários à prossecução dos fins e atividades estatutárias e a celebração de quaisquer contratos, protocolos ou acordos necessários à realização desses fins.

2- Compete à direção, em especial:

a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

b) Admitir e rejeitar pedidos de filiação dos associados;

c) Constituir, por procuração mandatários judiciais;

d) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical de acordo com os princípios fundamentais e fins do sindicato definidos nestes estatutos e em conformidade com os princípios de ação pela assembleia eleitoral;

e) Elaborar e apresentar, anualmente, o relatório e contas, o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte, acompanhados dos respetivos pareceres do conselho fiscal;

f) Administrar os bens, gerir os fundos e os recursos humanos do sindicato;

g) Submeter à apreciação dos órgãos do sindicato os assuntos sobre os quais eles devam pronunciar-se;

h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleias gerais extraordinárias sempre que o julgue conveniente;

i) Garantir a eficiente organização dos serviços do sindicato;



j) Garantir a execução das deliberações dos órgãos do sindicato;

k) Harmonizar, desenvolver e concretizar a negociação de convenções coletivas de trabalho e de instrumentos convenionados de relações laborais, tendo em conta as reivindicações e propostas dos associados;

l) Manter os associados informados da sua atividade e da vida do sindicato em geral;

m) Propor a filiação/desfiliação do sindicato em organizações sindicais de nível superior;

n) Obrigar o sindicato desde que os documentos sejam assinados por dois dos seus membros.

#### Artigo 36.º

##### Reuniões e deliberações

1- A direção reúne ordinariamente, sempre que possível, de três em três meses, não podendo contudo ultrapassar o período de cinco meses sem que reúna.

2- Caso não se verifique o quórum necessário, poderá reunir trinta minutos após a hora constante da convocatória, com a presença de qualquer número de membros.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, exarando em livro de atas próprio as resoluções tomadas.

#### Artigo 37.º

##### Secretariado executivo

1- Compete ao secretariado executivo, em especial:

a) Assegurar a atividade do sindicato;

b) Preparar as reuniões da direção;

c) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direção, nomeadamente a gestão corrente entre as suas reuniões;

d) Dar execução das deliberações da direção.

2- O secretariado executivo reunirá semanalmente.

#### Artigo 38.º

##### Presidente executivo

Compete ao presidente executivo, em especial:

a) Ser o representante e o porta-voz do sindicato e da direção, podendo delegar num outro membro da direção, sempre que tal se justifique;

b) Dirigir as reuniões da direção e do secretariado executivo;

c) Convocar as reuniões extraordinárias;

d) Assegurar o cumprimento das linhas de orientação e das decisões da direção;

e) Coordenar a atividade geral do sindicato.

### CAPÍTULO X

#### Assembleia de delegados

#### Artigo 39.º

##### Composição e funcionamento

A assembleia de delegados é composta por todos os dele-

gados sindicais associados do sindicato e pode funcionar de modo descentralizado.

#### Artigo 40.º

##### Convocatória

A convocação e funcionamento da assembleia de delegados será objeto de regulamento a aprovar pela assembleia de delegados.

#### Artigo 41.º

##### Competências

Compete, em especial, à assembleia de delegados:

a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspetiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores, emitindo as recomendações que entenda pertinentes;

b) Apreçar a ação sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;

c) Dinamizar, em colaboração com a direção, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

d) Definir a forma de cobrança da quotização sindical por proposta da direção;

e) Deliberar sobre o pedido de readmissão de associados que tenham sido expulsos;

f) Deliberar sobre o recurso da decisão da direção face a processo disciplinar instaurado a um associado;

g) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório e contas apresentado pela direção e o parecer da comissão fiscalizadora de contas;

h) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pelos órgãos do sindicato;

i) Promover todas as ações tendentes a reforçar a organização do sindicato e a alargar a unidade dos associados;

j) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

k) Aprovar, modificar ou rejeitar o orçamento e o plano de atividades apresentados pela direção e o parecer da comissão fiscalizadora de contas.

### CAPÍTULO XI

#### Conselho fiscal

#### Artigo 42.º

##### Constituição e funcionamento

1- O conselho fiscal é o órgão estatutário a quem compete os poderes de fiscalização técnica no âmbito económico - financeiro do sindicato.

2- O conselho fiscal é constituído por três elementos, sendo um presidente e dois vogais.

3- O conselho fiscal é convocado pelo respetivo presidente e as decisões são tomadas por maioria de votos, sendo o quórum mínimo de dois elementos.

#### Artigo 43.º

##### Competências do conselho fiscal

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar a contabilidade do sindicato e toda a documentação correlacionada, sempre que o entenda necessário;
- b) Examinar as contas relativas à campanha eleitoral;
- c) Dar parecer sobre o orçamento, bem como relatório e contas para o que disporá de um prazo de 15 dias;
- d) Elaborar estudos e pareceres, ou providenciar para que aqueles sejam efetuados, relativamente a matérias de carácter contabilístico, financeiro e económico;
- e) Dar conta da atividade desenvolvida à direção do sindicato.

2- O conselho fiscal reunirá, sempre que possível, de três em três meses, não podendo contudo ultrapassar o período de cinco meses sem que reúna.

3- O conselho fiscal reunirá ainda sempre que para tal seja convocado pelo seu presidente, com a presença mínima de dois elementos.

4- De cada reunião deverá lavrar-se a competente ata.

#### Artigo 44.º

##### Forma de obrigar

1- Para obrigar o sindicato são necessárias duas assinaturas conjuntas dos seguintes membros da direção: do presidente ou vice-presidente executivos e do tesoureiro, ou qualquer outro membro da direção, a designar por esta em ata.

2- Para movimentar as contas bancárias são necessárias duas assinaturas conjuntas do presidente executivo, vice-presidente executivo, tesoureiro, secretário ou outro membro da direção a designar por este conselho em ata.

3- Para atos de rotina administrativa é suficiente a assinatura do tesoureiro ou dos secretários.

## CAPÍTULO XII

### Delegados sindicais

#### Artigo 45.º

##### Delegados sindicais

Os delegados sindicais são associados do sindicato que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade sindical junto dos trabalhadores nas empresas e locais de trabalho.

#### Artigo 46.º

##### Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais, nomeadamente:

- a) Assegurar o cumprimento das deliberações dos órgãos estatutários;
- b) Defender e preservar os direitos dos associados representados;
- c) Estabelecer, manter e desenvolver contactos permanentes com os associados que representam, incentivando-os à participação na atividade sindical;
- d) Informar os associados de todas as atividades do sindicato quer por contacto direto, quer por qualquer outro meio;

e) Zelar pelo rigoroso cumprimento das convenções coletivas de trabalho e regulamentos convencionais de relações laborais, comunicando ao sindicato todas as irregularidades que afetem ou possam vir a afetar qualquer associado;

f) Incentivar os trabalhadores não sindicalizados a procederem à sua inscrição no sindicato e contribuir para a consciencialização sindical, promoção cultural, social e económica dos trabalhadores;

g) Proceder à cobrança das quotas sindicais dos associados, salvo se a cobrança se processar através de desconto direto no vencimento.

#### Artigo 47.º

##### Eleição

1- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos pelos trabalhadores associados, nos respetivos locais de trabalho, por voto direto e secreto, tendo o seu mandato a duração de quatro anos.

2- Só poderá ser eleito delegado sindical o associado que:

- a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não façam parte dos corpos gerentes do sindicato;
- c) Não desempenhem, nas empresas onde trabalham, cargos que, pela sua natureza sejam incompatíveis com a condição de delegados sindicais.

3- O delegado sindical poderá ser destituído pelos associados do seu local de trabalho desde que a destituição seja requerida por pelo menos 10 % (dez por cento) dos associados no local de trabalho; a destituição só será válida desde que na deliberação tenha participado no mínimo 50 % (cinquenta por cento) dos associados nesse local de trabalho.

## CAPÍTULO XIII

### Regime financeiro

#### Artigo 48.º

##### Generalidades

Compete à direção receber a quotização dos associados e demais receitas, autorizar a realização de despesas orçamentadas, bem como proceder à elaboração do orçamento do sindicato, cujo período de vigência coincidirá com o ano civil.

#### Artigo 49.º

##### Receitas

Constituem receitas do sindicato:

- a) A quotização dos associados, definida nos números 1, 2 e 3 do artigo 14.º dos estatutos;
- b) As contribuições extraordinárias dos associados;
- c) Os saldos positivos de iniciativas organizadas pelo sindicato, sem fins lucrativos;
- d) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- e) Receitas provenientes de serviços prestados;
- f) As doações ou legados;
- g) Outras receitas.

#### Artigo 50.º

##### **Despesas**

As despesas do sindicato são as que resultam do cumprimento destes estatutos, de regulamentos internos e todas as que sejam devidamente autorizadas pela direção.

#### Artigo 51.º

##### **Fundos de maneoio**

1- Os valores em numerário ou qualquer outra forma de fundos serão depositados em instituição de crédito.

2- Os montantes de fundo de maneoio quer na sede quer em delegações do sindicato, são fixadas anualmente pela direção através do orçamento.

#### Artigo 52.º

##### **Reservas**

Os resultados do exercício anual transitarão para o denominado fundo sindical.

#### Artigo 53.º

##### **Prestação de contas**

O exercício anual das contas do sindicato corresponde ao ano civil.

### CAPÍTULO XIV

#### **Eleições**

#### Artigo 54.º

##### **Capacidade eleitoral**

Têm capacidade eleitoral todos os associados, maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 55.º

##### **Generalidades**

1- Só podem ser eleitos para os órgãos diretivos do sindicato os associados com capacidade eleitoral definida no artigo anterior;

2- Nenhum associado se pode candidatar em mais do que uma lista.

#### Artigo 56.º

##### **Assembleia eleitoral**

1- A assembleia eleitoral é convocada ordinariamente, de quatro em quatro anos para eleger os corpos gerentes do sindicato - mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal;

2- A assembleia eleitoral pode ser convocada extraordinariamente para efeitos de eleições intercalares;

3- A assembleia eleitoral deve ser convocada com a antecedência mínima de 45 dias em relação ao ato eleitoral;

4- A assembleia eleitoral é convocada pela mesa da assembleia geral, funcionará temporariamente e para todos os efeitos como mesa da assembleia eleitoral;

5- A convocaria da assembleia eleitoral deve ser fixada nas instalações do sindicato e amplamente distribuída nos locais de trabalho dos associados.

#### Artigo 57.º

##### **Candidaturas**

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia eleitoral:

a) Das listas de candidatos que devem ser entregues ao presidente da mesa da assembleia eleitoral até 30 dias antes da data do ato eleitoral;

b) Das listas de candidatos devem obrigatoriamente constar candidaturas a todos os corpos gerentes - assembleia geral, direção e conselho fiscal;

c) Cada lista de candidatos indicará obrigatoriamente o responsável pela candidatura e esse será o elemento de contacto entre a lista e a mesa da assembleia eleitoral.

3- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 20 % ou 50 sócios eleitores, que serão identificados pelo número de sócio, nome completo legível, assinatura e número de identificação fiscal.

4- Cada lista concorrente deverá apresentar o seu programa eleitoral.

5- Os encargos de candidatura são da responsabilidade de cada uma das listas.

6- Estas regras não se aplicarão no primeiro mandato, por se tratar do período de instalação do sindicato.

#### Artigo 58.º

##### **Comissão de fiscalização eleitoral**

1- Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral, ou por um seu representante e por um membro a indicar por cada uma das listas concorrentes;

2- Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Fiscalizar o ato eleitoral;

b) Elaborar e apresentar o respetivo relatório à mesa da assembleia eleitoral;

c) Determinar o número de mesas de voto, o seu local de funcionamento e a hora de abertura e encerramento das mesmas;

d) Distribuir, entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste;

e) Receber e descarregar no caderno eleitoral central os vários cadernos por mesas de voto.

#### Artigo 59.º

##### **Votação**

1- O voto é secreto e presencial, não sendo permitido o voto por procuração;

2- Será eleita a lista que obtiver maior número de votos.

### CAPÍTULO XV

#### **Direito de tendência**

## Artigo 60.º

### Direito de tendência

No sindicato podem ser constituídas tendências sindicais:

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrito por um mínimo de 100 associados devidamente identificados.

2- Do requerimento deve constar a denominação da tendência, logótipo, princípios fundamentais e programa de ação.

3- A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelos próprios, ao presidente da mesa da assembleia geral.

4- O exercício do direito de tendência concretiza-se de acordo com as seguintes alíneas:

a) Estabelecer livremente a sua organização interna;

b) Estabelecer um logótipo, que não se pode confundir com o do sindicato, princípios fundamentais e programa de ação;

c) Difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe o sindicato, podendo publicar dois comunicados por ano civil no sítio da internet do sindicato com a extensão máxima de 25 (vinte e cinco) linhas cada.

5- Sem prejuízo do artigo anterior, as tendências, como expressão de pluralismo sindical, têm como objetivo contribuir para o reforço do sindicalismo democrático e da unidade dos trabalhadores, evitando quebrar a força e coesão sindicais.

6- As tendências sindicais devem:

a) Exercer a sua ação com a observância das regras democráticas;

b) Dinamizar, junto dos trabalhadores que a elas aderirem, os princípios do sindicalismo democrático e independente;

c) Impedir a instrumentalização partidária do sindicato;

d) Não praticar quaisquer ações que possam por em causa ou dividir o movimento sindical.

## CAPÍTULO XVI

### Disposições finais e transitórias

## Artigo 61.º

### Revisão dos estatutos

1- A revisão destes estatutos, total ou parcial, só poderá ser decidida pela assembleia geral, especialmente convocada para o efeito, através de voto secreto;

2- A deliberação só será válida se for aprovada em assembleia geral pela maioria de dois terços do número dos associados presentes.

## Artigo 62.º

### Fusão, dissolução e extinção

1- A fusão, dissolução ou extinção do sindicato só poderá ser decidida em assembleia geral especialmente convocada para o efeito, através de voto secreto;

2- A deliberação só será válida se for aprovada em assembleia geral pela maioria de dois terços do número dos associados presentes;

3- No caso de dissolução ou extinção do sindicato, a assembleia geral definirá os precisos termos em que a mesma se deve processar, respeitando o estabelecido no número 5 do artigo 450.º do Código do Trabalho.

## Artigo 63.º

### Regulamentos

1- A direção poderá propor, para aprovação pela assembleia geral, os seguintes regulamentos:

a) O regulamento interno;

b) O regulamento disciplinar aplicável aos associados, designadamente sobre a suspensão, exclusão, readmissão e prévia audição dos associados;

c) O regulamento eleitoral;

d) O regulamento financeiro.

2- As matérias em que os presentes estatutos forem omissos serão objeto de um regulamento interno a estabelecer pela direção e a aprovar em assembleia-geral.

## Artigo 64.º

### Primeiro mandato

1- Serão os associados fundadores outorgantes da constituição desta associação a eleger, na sua primeira reunião, os cargos da direção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

2- Aos órgãos diretivos constituídos ao abrigo do número anterior correspondem todos os poderes e competências atribuídos por estes estatutos aos correspondentes órgãos.

## Artigo 65.º

### Foro

O foro competente será o da comarca da sede do SITAMA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação, Manutenção e Aeroportos com exclusão de qualquer outro.

Registado em 16 de agosto de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 185 do livro n.º 2.

## STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e Ferroviários - Constituição

Estatutos aprovados em 16 de julho de 2018.

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito e sede

## Artigo 1.º

### Denominação

O STMEFE - Sindicato dos Trabalhadores do Metro e



Ferrovieiros, adiante designado por STMEFE, é uma associação sindical, dotado de personalidade jurídica, constituída pelos trabalhadores nela filiados, com duração indeterminada.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito

O STMEFE representa todos os trabalhadores com vínculo contratual à empresa Metro do Porto, EMEF e ferroviários e exercerá a sua atividade em todos os locais de trabalho da empresa na zona do Grande Porto.

#### Artigo 3.º

##### Sede

O sindicato tem a sua sede em Matosinhos.

### CAPÍTULO II

#### Princípios

#### Artigo 4.º

O STMEFE orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

#### Artigo 5.º

O STMEFE garante a todos os trabalhadores abrangidos pelo artigo 1.º, o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas convicções políticas ou religiosas.

#### Artigo 6.º

O STMEFE defende a unidade dos trabalhadores na defesa dos seus direitos e interesses.

#### Artigo 7.º

1- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os seus associados.

2- A democracia sindical expressa-se, nomeadamente, no direito de os associados participarem ativamente na vida sindical, de elegerem e destituírem os seus representantes e de, livremente, exprimirem os seus pontos de vista, devendo, após a discussão, a minoria acatar a decisão da maioria.

#### Artigo 8.º

O sindicato desenvolve a sua atividade com total independência em relação à entidade patronal, governo, partidos políticos, convicções religiosas ou agrupamentos de natureza não sindical.

### CAPÍTULO III

#### Fins

#### Artigo 9.º

O STMEFE tem por fim:

a) defender e promover os interesses coletivos e individuais dos seus associados;

b) organizar, promover e apoiar ações que conduzam à satisfação das reivindicações dos seus associados de acordo com a expressão da sua vontade democrática;

c) ponderar todas as questões respeitante aos trabalhadores e procurar soluções para as mesmas;

d) lutar com as demais associações sindicais, pela defesa dos direitos dos trabalhadores;

e) cooperar com a comissão de trabalhadores e demais comissões representativas dos trabalhadores, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;

f) defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores;

h) desenvolver um sindicalismo democrático e combativo na luta contra a exploração dos trabalhadores, capaz de contribuir para as transformações sociais necessárias à construção de uma sociedade mais justa, mais livre e mais igualitária.

### CAPÍTULO IV

#### Competências

#### Artigo 10.º

Ao STMEFE compete:

a) desenvolver todas as ações que visem a promoção e a defesa dos direitos e interesses dos seus associados;

b) negociar e celebrar convenções coletivas;

c) participar na elaboração da legislação do trabalho;

d) fiscalizar e exigir a aplicação das leis, acordos coletivos e regulamentos do trabalho;

e) dar pareceres sobre assuntos da sua alçada, quando solicitado por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais e patronais;

f) intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus associados e nos casos de despedimento;

g) apoiar as justas reivindicações dos seus associados e prestar-lhes assistência sindical, jurídica ou outra, nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

h) participar na gestão das instituições que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores;

i) promover plenários de trabalhadores para análise e discussão de assuntos de interesse geral para os trabalhadores;

j) decretar e pôr termo a greves;

k) desenvolver regularmente atividades que contribuam para a valorização profissional, cultural e social dos seus representados;

l) informar regularmente os associados sobre as atividades desenvolvidas pelo STMEFE e sobre todas as questões de interesse geral para os trabalhadores;

m) exercer todas as demais atribuições conferidas pela lei, por estes estatutos e por regulamentos internos.

### CAPÍTULO V

#### Associados

#### Artigo 11.º

Podem filiar-se no STMEFE todos os trabalhadores que estejam abrangidos pelas condições previstas no artigo 2.º destes estatutos.

#### Artigo 12.º

1- O pedido de adesão deve ser dirigido à direção mediante o preenchimento do boletim de inscrição, o que implica a aceitação dos estatutos e regulamentos do sindicato.

2- A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direção, que decidirá no prazo máximo de 30 dias após a apresentação da proposta de filiação. Da decisão cabe recurso para a assembleia geral.

#### Artigo 13.º

##### Direitos dos associados

a) eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato conforme os presentes estatutos;

b) participar em todas as deliberações que lhes digam diretamente respeito;

c) participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;

d) beneficiar dos serviços e das ações desenvolvidas pelo sindicato em prol dos interesses dos seus associados;

e) ser informado com regularidade da atividade do sindicato;

f) requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos;

g) formular as críticas que tiver à atuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, no seu seio, sem prejuízo de respeitar as decisões tomadas democraticamente;

h) examinar as contas, orçamentos e demais documentações do sindicato;

i) os sócios que passem à situação de reforma ou pré-reforma manterão a plenitude de direitos e deveres previstos nestes estatutos, exceto o de participarem em decisões que tenham em vista decretar a greve ou pôr-lhe termo;

j) exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 14.º

##### Deveres dos associados

a) agir solidariamente, sempre e em todas as circunstâncias, na defesa dos direitos dos trabalhadores;

b) participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado;

c) desempenhar as funções para que foram eleitos ou nomeados;

d) cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos e as deliberações tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

e) fortalecer a organização do sindicato nos locais de trabalho;

f) pagar regularmente as suas quotizações;

g) comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, ao sindicato, a mudança de residência, local de trabalho, situação profes-

sional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, passagem à situação de reforma, ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se.

#### Artigo 15.º

##### Perda da qualidade de sócio

1- Perde a qualidade de sócio todo aquele que:

a) deixe voluntariamente de exercer atividade profissional no âmbito previsto no artigo 2.º destes estatutos;

b) tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;

c) deixe de pagar a sua quota por período superior a três meses e não regularize a situação nos 30 dias subsequentes à data em que for notificado pela direção;

d) seja expulso do sindicato, conforme regulamento disciplinar a aprovar em assembleia geral.

2- A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do sindicato com fundamento em tal motivo.

#### Artigo 16.º

##### Readmissão

1- Os trabalhadores podem ser admitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão.

2- Em caso de expulsão anterior, só a assembleia geral pode decidir da readmissão.

3- Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

#### Artigo 17.º

##### Quotização

1- A quotização dos sócios para o STMEFE é de 1,2 % sobre o total das retribuições fixas e ilíquidas auferidas mensalmente.

2- Entende-se por retribuições fixas e ilíquidas a remuneração base e diuturnidades.

3- A quotização devida pelos sócios na situação de reforma é de 0,5 % do valor da respetiva pensão.

4- Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e ao 13.º mês.

5- Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que as comuniquem por escrito ao sindicato, com as necessárias provas, os sócios:

a) desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência;

b) impedidos de trabalhar, devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês.

6- Poderão ainda ser devidas contribuições adicionais para fins específicos desde que aprovadas em assembleia geral.

## CAPÍTULO VI

### Organização do STMEFE

#### Artigo 18.º

##### Órgãos do STMEFE

1- Assembleia geral

- 2- Mesa da assembleia geral
- 3- Direção
- 4- Conselho fiscal
- 5- Comissão sindical

#### Artigo 19.º

Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direção são eleitos de entre os associados no pleno exercício dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 20.º

A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direção é de dois anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

#### Artigo 21.º

1- O exercício dos cargos diretivos é gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das funções diretivas.

2- Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes.

#### Artigo 22.º

##### Assembleia geral

1- A assembleia geral, órgão deliberativo máximo do STMEFE, é composta por todos os sócios no pleno exercício dos seus direitos sindicais.

2- São competências da assembleia geral:

- a) eleger a mesa da assembleia geral;
- b) eleger o conselho fiscal;
- c) eleger a direção;
- e) destituir os órgãos do sindicato e marcar novas eleições;
- f) rever os estatutos;
- g) resolver em última instância os diferendos entre os órgãos do sindicato e entre estes e os associados;
- h) deliberar sobre a fusão do sindicato com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
- i) autorizar o secretariado a alienar ou onerar bens imóveis;
- j) discutir e aprovar o programa de ação para o biénio seguinte;
- k) deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afete gravemente a vida do sindicato;
- l) aprovar regulamentos;
- m) aprovar o plano de atividades e orçamento anual, e o relatório de contas do exercício apresentados pela direção;
- n) resolver os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os sócios;
- o) fixar as condições de utilização do fundo social;
- p) deliberar sobre a filiação ou associação do sindicato noutras organizações e eleger os seus representantes nas mesmas;
- q) dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, ou sobre a adesão a outras já existentes;
- r) pronunciar-se nos termos destes estatutos sobre as decisões relativas à celebração de convenções coletivas de trabalho e declaração de greves.

#### Artigo 23.º

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária de dois em dois anos para exercer as competências previstas no artigo 22.º alínea a), b) e c) e duas vezes por ano para exercer as competências previstas na alínea m).

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) por convocação da mesa da assembleia geral;
- b) a solicitação da direção;
- c) a requerimento de um terço dos associados no pleno exercício dos seus direitos.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral, deverão ser dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, acompanhados de uma proposta de ordem de trabalhos.

#### Artigo 24.º

1- Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos, exceto para os pontos do artigo 22.º, ponto 2, alíneas e), f) e h), em que será necessária uma maioria qualificada de 3/4 dos associados.

2- Em caso de empate, será efetuada nova votação e caso o empate se mantenha a deliberação fica adiada para nova reunião da assembleia geral.

#### Artigo 25.º

##### Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2- Na falta do presidente, este será substituído por um dos secretários a designar entre si.

#### Artigo 26.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de ação e decisões diretivas da assembleia geral por todos os membros e órgãos do sindicato;
- b) convocar a assembleia geral nos termos estatutários, com um prazo mínimo de oito dias, por meios eletrónicos e afixação da convocatória no sindicato e nos locais de trabalho;
- c) dirigir as assembleias gerais e elaborar actas das suas reuniões em livro próprio que deverá ser assinada por todos os membros da mesa;
- d) adequar, entre assembleias gerais, os estatutos à lei.

#### Artigo 27.º

##### Direção

1- A direção é composta por cinco membros efetivos.

2- A direção reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente, sempre que necessário por convocação de qualquer dos seus membros.

3- As decisões são tomadas por maioria dos membros da direção, desde que estejam presentes pelo menos 50 % dos membros, e serão lavradas em acta.

4- A direção poderá, se assim o entender, eleger um porta-voz de entre os seus membros.

5- Cabe à direção a distribuição pelos seus membros das diversas tarefas e competências.

#### Artigo 28.º

1- Em documentos de natureza financeira a direção obriga-se pela assinatura de três dos seus membros.

2- A direção poderá credenciar mandatários para a prática de certos atos, devendo para tal determinar com precisão o âmbito dos mesmos.

#### Artigo 29.º

Os membros da direção respondem coletivamente perante atos praticados no seu mandato perante a assembleia geral.

#### Artigo 30.º

Se durante o seu mandato, ocorrerem demissões ou saídas permanentes de elementos efetivos da direção, estas deverão ser preenchidas com recurso aos elementos suplentes.

#### Artigo 31.º

Compete à direção:

- a) velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões da assembleia geral;
- b) admitir rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- c) aceitar a demissão de sócios que a solicitem nos termos legais;
- d) administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- e) elaborar e apresentar anualmente, até 31 de março, à assembleia geral, o orçamento e o plano para o ano seguinte;
- f) apresentar anualmente até 31 de março, à assembleia geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;
- g) representar o sindicato em juízo e fora dele;
- h) discutir, negociar e assinar convenções coletivas de trabalho, depois de submeter as mesmas à decisão da assembleia geral;
- i) decretar a greve e pôr-lhe termo, conforme decisão da assembleia geral ou do plenário de trabalhadores da empresa;
- j) elaborar os regulamentos internos necessários ao bom funcionamento do sindicato;
- k) divulgar pelos sócios, resumos das actas das reuniões da direção;
- l) utilizar os meios eletrónicos e outros ao seu dispor, para informar e auscultar regularmente a opinião dos sócios.

#### Artigo 32.º

##### Conselho fiscal

1- O conselho fiscal é composto por três membros efetivos, eleitos pela assembleia geral.

2- Os membros do conselho fiscal elegerão entre si um presidente, um vice-presidente e um secretário.

#### Artigo 33.º

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do sindicato e divulgar o respetivo balancete aos sócios;
- b) dar parecer sobre relatórios, contas e orçamentos apresentados pela direção;
- c) participar nas reuniões da direção, quando julgue necessário, sem direito a voto;

d) apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para o sindicato e que estejam no seu âmbito.

2- O conselho fiscal terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do sindicato.

3- O conselho fiscal delibera por maioria dos seus membros.

#### Artigo 34.º

##### Comissão sindical

1- A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais do STMEFE.

2- Compete à comissão sindical, acompanhar o trabalho da direção, promovendo uma ligação mais eficaz com todos os associados e demais trabalhadores, pronunciar-se sobre todas as questões de interesse para os trabalhadores, fazendo chegar à direção as propostas desenvolvendo as iniciativas que entenda necessárias, no âmbito das suas competências, para defesa dos direitos dos trabalhadores.

3- A comissão sindical reunirá ordinariamente trimestralmente e extraordinariamente sempre que necessário por convocação da direção ou do seu secretariado.

4- Será eleito (por maioria simples) um secretariado, de entre os delegados sindicais, composto por três elementos.

5- Este secretariado terá como competência convocar as reuniões da comissão sindical, conduzir as mesmas e elaborar as atas.

6- As decisões da comissão sindical serão tomadas por maioria simples.

#### Artigo 35.º

##### Eleição, designação, destituição ou cessação de funções de delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são sócios do sindicato que, sob a orientação e coordenação da direção, fazem a dinamização sindical nos locais de trabalho.

2- A eleição dos delegados sindicais é efetuada por voto direto e secreto de todos os sócios do sindicato.

3- A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória efetuada pela direção.

4- Os delegados sindicais podem ser destituídos por voto direto e secreto dos trabalhadores por eles representados, por iniciativa de pelo menos 1/3 dos mesmos.

5- Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no número anterior, cessarão o seu mandato com o dos órgãos sociais do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à sua substituição pelos delegados eleitos.

6- A eleição, substituição e exoneração ou destituição dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada, por escrito, ao empregador, no prazo de 15 dias.

7- O mandato dos delegados sindicais é de dois anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

8- A eleição dos delegados sindicais deverá ser realizada nos dois meses seguintes ao do termo do mandato.

## CAPÍTULO VII

### Fundos



### Artigo 36.º

#### Constituição dos fundos

Constituem fundos do sindicato:

- a) as quotas dos seus associados;
- b) as receitas extraordinárias;
- c) as contribuições extraordinárias.

### Artigo 37.º

#### Utilização dos fundos

1- As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato;
- b) constituição de um fundo social, que será representado por 0,5 % da quotização;
- c) constituição de um fundo de reserva, representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

2- A utilização pela direção dos fundos previstos nas alíneas b) e c) do número anterior depende de autorização da assembleia geral e será nos termos por esta estabelecidos.

## CAPÍTULO VIII

### Eleições

#### Artigo 38.º

Os membros da mesa da assembleia geral e da direção são eleitos por uma assembleia eleitoral, constituída por todos os sócios que, à data da sua realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas aos três meses anteriores.

#### Artigo 39.º

A assembleia geral deverá ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato da assembleia geral e da direção.

#### Artigo 40.º

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa desse órgão.

2- A mesa da assembleia geral funcionará, para esse efeito, como mesa da assembleia eleitoral, fazendo-se assessorar, nesta função, por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) verificar a regularidade das candidaturas;
- b) distribuir, de acordo com o secretariado, entre as diversas listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
- c) promover a confeção de boletim de voto e fazer a sua distribuição, a todas as mesas de voto;
- d) promover a afixação e respetivos programas de ação na empresa, desde a data da sua aceitação até à da realização do ato eleitoral e enviá-las para o e-mail dos associados que

o tenham disponibilizado ao das listas candidatas sindicato;

- e) fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

- f) organizar a constituição das mesas de voto;

- g) passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;

- h) fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo.

### Artigo 41.º

1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) deliberar sobre as reclamações apresentadas sobre os cadernos eleitorais, no prazo de quarenta e oito horas após a receção daquelas;
- b) assegurar a igualdade de tratamento a todas as listas;
- c) vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios fundamentados;
- e) deliberar sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

### Artigo 42.º

#### Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos, da declaração por todos, conjunta ou separadamente, assinada de que aceitam a candidatura e ainda do programa de ação.

2- Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura subscrita por 10 % dos sócios do sindicato, identificados pelo nome completo legível e número de sócio do sindicato e ainda pela residência do primeiro subscritor.

3- As listas deverão indicar, além dos candidatos efetivos, dois candidatos suplentes, sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

4- Para efeitos dos números 1 e 3, entende-se por demais elementos de identificação:

- a) número de sócio do sindicato;
- b) idade;
- c) residência;
- d) categoria ou situação profissional.

5- As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral.

6- Nenhum associado do sindicato pode fazer parte de mais de uma lista.

### Artigo 43.º

#### Receção, rejeição e aceitação de candidaturas

1- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade das candidaturas nos cinco dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2- Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as regularizar no prazo de três dias.

3- Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

4- O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis, no prazo de três dias, e, se tal não acontecer, o lugar do candidato será ocupado na lista pelo primeiro candidato suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários.

5- A lista será definitivamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efetivos.

6- Quando não haja irregularidades, ou supridas as verificadas, dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará aceites as candidaturas.

7- As candidaturas aceites serão identificadas, por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem de entrada das candidaturas e com início na letra A.

#### Artigo 44.º

##### Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão editados pelo sindicato, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2- Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3- Os boletins de voto serão distribuídos nas respetivas mesas de voto, no próprio dia das eleições.

#### Artigo 45.º

Funcionarão assembleias de voto em cada local e horário que a mesa da assembleia geral determine, de maneira a que todos os associados possam exercer o direito de voto na empresa e na sede do sindicato.

#### Artigo 46.º

##### Constituição das mesas

1- A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do ato eleitoral.

2- Em cada mesa de voto haverá um delegado e respetivo suplente de cada lista candidata à eleição.

3- Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

4- As listas deverão indicar os seus delegados no ato da entrega da candidatura.

5- Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

#### Artigo 47.º

##### Votação

1- O voto é direto e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) o boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

b) do referido sobrescrito conste o número de sócio, o nome e a assinatura;

c) este sobrescrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral.

4- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na mesa de voto da sede.

5- Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que a data do carimbo do correio seja anterior à do dia da eleição.

6- A identificação dos eleitores será efetuada de preferência através do cartão de sócio do sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

#### Artigo 48.º

##### Apuramento dos resultados

1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e a indicação de qualquer ocorrência que a mesa julgue digna de menção.

2- As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respetivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral, para apuramento geral e final, do qual será lavrada acta.

#### Artigo 49.º

##### Recursos

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, devendo o mesmo ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

## CAPÍTULO IX

### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 50.º

##### Revisão de estatutos

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados pela assembleia geral, desde que na ordem de trabalhos conste, expressamente, tal indicação.

2- Os projetos de alteração aos estatutos só podem ser apresentados na assembleia geral mediante subscrição, no mínimo, de 25 % dos associados;

3- A assembleia geral delibera sobre as alterações propostas e, se necessário, nomeia uma comissão de redação final.

Artigo 51.º

Fusão e dissolução

- 1- A integração ou fusão do sindicato com outro ou outros sindicatos só poderá fazer-se por decisão da assembleia geral, tomada com o voto favorável de três quartos dos associados em pleno exercício dos seus direitos.
- 2- A extinção ou dissolução do sindicato só poderá ser decidida em assembleia geral, com o voto favorável de três quartos dos associados em pleno exercício dos seus direitos.
- 3- A assembleia geral que deliberar a extinção ou dissolução do sindicato definirá também os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará, bem como a forma de

liquidação e o destino do respetivo património, que em caso algum poderá ser distribuído pelos sócios.

Artigo 52.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos, bem como as suas alterações, entram em vigor logo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 17 de agosto de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 185 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

SITAMA - Sindicato dos Trabalhadores da Aviação, Manutenção e Aeroportos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de julho de 2018 para o mandato de quatro anos.

- Presidente - João Eusébio Varzielas
- Vice-presidente - Paulo Jorge Barreiro Resende
- Secretário - Brígida Clímaco Costa Baptista
- Tesoureiro - Raúl Luís Alves de Oliveira
- Vogal - Alzira Neli de Aguiar Mala Azevedo
- Vogal - Ricardo Fok Chin
- Vogal - Isabel Maria Barroso Pires
- Vogal - Vítor Manuel Moreira Maia
- Vogal - Jorge Eduardo R. B. M. Santos
- Vogal - Armando Gonçalves Tenda
- Vogal - Alexandre Manuel Pontes Ribeiro Roxo Quintas
- Vogal - Manuel Osvaldo Saraiva Baptista
- Vogal - Sandra Lopes Matias
- Vogal - Jorge Henrique Santiago Saraiva
- Vogal - Miguel Alexandre C. V. de Sequeira Lopes

União dos Sindicatos do Algarve/CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de junho de 2018 para o mandato de quatro anos.

Nome	BI/CC
Ana Cristina Lavandeira Simões	9847469
António Paulo Pereira da Costa Filipe	07787132

António Manuel João Hilário	07372921
António Manuel de Moura Goulart de Medeiros	04748073
Augusto Cândido Alferes Lourido	1332705
Bruno Miguel Martins Luz	13204682
Carlos Armando Martins de Oliveira	4252028
Carlota Dolores Cardoso Andrade	13377953
Hélder Manuel de Sousa Martins	04912894
Hélder Porfírio Lopes Andrade	07369667
Hélio José Vieira Encarnação	06954729
João Miguel Pereira Afonso	10100344
Jorge Manuel Guerreiro Costa	06626484
Jorge Manuel dos Santos	08380524
Josué Tavares Marques	2240882
Luís Alexandre da Cruz Machado Alves	08388522
Maria Alexandra Cunha Lopes Soares Bordeira	7874733
Maria de Guadalupe Miranda Simões	7113237
Maria Inês dos Reis Canelas da Silva	10644123
Maria João Ribeirinhos Valente Sales	09949080
Maria José de Jesus Fernandes Madeira	10914627
Maria Teresa Nunes Garcia	7797958
Nelson Leonardo Renda Faisca	11341926
Nuno Miguel Dias Manjua	11226623
Renato José Martins Miguel Pimenta	10271020
Rosa Maria dos Santos Batista Franco	08125793
Sebastião Basílio de Jesus Gonçalves	09329016
Sérgio Manuel Nunes Gomes	11626393
Tiago Carneiro Jacinto	11667732

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - DIREÇÃO

### ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de julho de 2018 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Synlab Health Algarve, SA, representada pelo Dr. Nuno Saraiva.

Vice-presidente - Dr. Joaquim Chaves Laboratório de Análises Clínicas, SA, representada pelo Dr. Joaquim José Paiva Chaves.

Vice-presidente - Medicina Laboratorial Dr. Carlos Silva Torres, SA, representada pela Dr.ª Maria do Carmo C. C. Tavares.

Tesoureiro - Alves & Duarte, L.ª, representada pelo Dr. Miguel Esteves Coelho Santos.

Secretário - LABETO - Centro de Análises Bioquímicas, SA, representada pela Dr.ª Maria João Godinho Tomaz.

Vogal - L. A. C. Dr. Jorge Leitão Santos, L.ª, representada pela Dr.ª Gisela Santos.

Vogal - Centro de Medicina Laboratorial Germano de Sousa, representada pelo Dr. José Germano de Sousa.

Vogal suplente - Laboratório de Patologia Clínica Dr. Hilário Lima, SA, representada pelo Dr. Sérgio Gomes da Silva.

Vogal suplente - Laboratórios Consolidados do Porto, SA, representada pelo Dr. David José dos Santos Pinto.

### Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins - APIMA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de março de 2018 para o mandato de três anos.

Empresa	Representante	Cargo	BI/CC
Moutinho & Moutinho, L.ª	Rui Natal Silva Moutinho	Presidente	06965649
Animóvel - Anibal Carneiro Barbosa, L.ª	António Joaquim Espinheira Carneiro	Vice-presidente	05815379
Induflex - Indústria de Estofos, SA	Vítor Daniel Alves Ribeiro	Vice-presidente	09698130
Arnaldo Moreira Rodrigues, L.ª	Albino Lobo Rodrigues	Vice-presidente	10261481
Azamad, L.ª	Nuno Augusto Castro Portugal	Vice-presidente	07076576
Irmãos Pereira Pacheco, SA	Ricardo Manuel Meireles Pacheco	Suplente	10407297
Armando Ferreira da Silva & Filhos, L.ª	Mário Ferreira da Silva	Suplente	07698307
Carlos Alfredo Barros da Silva, L.ª	Salvador Gonzaga Martins Silva	Suplente	07440632

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

...

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Britaminho - Granitos e Britas do Minho, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 8 de agosto de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Britaminho - Granitos e Britas do Minho, L.<sup>da</sup>

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, para informar que no dia 12 de novembro de 2018 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Empresa: Britaminho - Granitos e Britas do Minho, L.<sup>da</sup>  
Morada: Rua 10 de Junho, n.º 130, 4800-435 Gonça -  
Guimarães.»

*(Seguem as assinaturas de 10 trabalhadores.)*

#### **Exide Technologies Recycling II, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 7 de agosto de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Exide Technologies Recycling II, L.<sup>da</sup>

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o sindicato SITE Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 8 de novembro de 2018, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Exide Technologies Recycling II, L.<sup>da</sup>  
Rua Estrada Nacional 3, km 6,5, Edifício Sonalur, 2050-  
522 Vila Nova da Rainha.»



**Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA -  
Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 5 de abril de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segu-

rança e saúde no trabalho na empresa Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que o sindicato SITE Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 17 e 18 de setembro de 2018, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA.  
Morada: Rua Tomás Fonseca, Ed Galp, Lisboa.»