

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

|   |      |
|---|------|
| - Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras ..... | 1729 |
| - Acordo coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros .....   | 1731 |
| - Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....     | 1752 |
| - Acordo de empresa entre a PORTUGÁLIA - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Alteração salarial e outras .....                              | 1779 |
| - Contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Constituição da comissão paritária .....                         | 1781 |

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

|  |      |
|--|------|
| - Acordo de revogação do acordo coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros ..... | 1782 |
| - Acordo de revogação do acordo coletivo entre a Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro .....  | 1783 |

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

|  |      |
|--|------|
| - Sindipolporto - Sindicato dos Polícias do Porto - Alteração .....          | 1785 |
| - Sindicato dos Trabalhadores de Call Center - STCC - Nulidade parcial ..... | 1786 |

**II – Direção:**

|   |      |
|---|------|
| - Sindipolporto - Sindicato dos Polícias do Porto - Eleição ..... | 1787 |
|---|------|

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

|  |      |
|--|------|
| - Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO - Eleição ..... | 1787 |
| - Associação de Rádios de Inspiração Cristã (ARIC) - Eleição .....         | 1788 |
| - Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira - Eleição .....       | 1788 |

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

|   |      |
|---|------|
| - Securitas Direct Portugal, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Constituição ..... | 1788 |
|---|------|

**II – Eleições:**

|  |      |
|--|------|
| - Securitas Direct Portugal, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Eleição ..... | 1798 |
| - Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal - Eleição ..... | 1798 |
| - ALMINA - Minas do Alentejo, SA - Eleição .....                         | 1798 |
| - ANA - Aeroportos de Portugal, SA - Eleição .....                       | 1798 |
| - F.D.G. - Fiação da Graça, SA - Eleição .....                           | 1799 |
| - MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição .....   | 1800 |

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

**I – Convocatórias:**

|   |      |
|---|------|
| - Fucoli-Somepal - Fundição de Ferro, SA - Convocatória .....               | 1800 |
| - Sakthi Portugal, SA - Convocatória .....                                  | 1800 |
| - VIROC Portugal - Indústrias de Madeira e Cimento, SA - Convocatória ..... | 1800 |

**II – Eleição de representantes:**

|   |      |
|---|------|
| - Águas do Norte, SA - Eleição .....                | 1801 |
| - Águas do Tejo Atlântico, SA - Eleição .....       | 1801 |
| - Navigator Paper Figueira, SA - Eleição .....      | 1801 |
| - DTE, Instalações Especiais, SA - Eleição .....    | 1801 |
| - Flexipol - Espumas Sintéticas, SA - Eleição ..... | 1802 |
| - Lisnave - Estaleiros Navais, SA - Eleição .....   | 1802 |

**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

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial ao CCT para a Indústria Farmacêutica publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional à atividade industrial farmacêutica e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e, por outro lado, os tra-

balhadores ao serviço daquelas empresas que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção ou a elas equiparadas nos termos do número 2 da cláusula 9.<sup>a</sup>, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante previsto no anexo III, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva.

3- Para o limite de cinco diuturnidades fixado no número 1 contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação coletiva anteriormente aplicável.

4- (Eliminado.)

Cláusula 80.<sup>a</sup>

Tabela de retribuições mínimas

Durante o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2018 aplica-se a tabela prevista no anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária previstas no anexo III.

ANEXO II

Retribuições base mensais mínimas  
(Cláusula 80.<sup>a</sup>)

(Valores em euros)

| Níveis | Categorias   | Retribuições |
|--------|--|--------------|
| I      | Diretor  | 1 997,00     |
| II     | Chefe de serviços  | 1 588,00     |
| III    | Técnico oficial de contas<br>Analista de sistemas  | 1 412,00     |
| IV     | Chefe de secção<br>Contabilista<br>Encarregado geral<br>Gestor de produto<br>Monitor de ensaios clínicos<br>Técnico especialista<br>Tesoureiro | 1 177,00     |

|      |   |        |
|------|---|--------|
| V    | Analista de mercado<br>Delegado de informação médica<br>Desenhador publicitário<br>Encarregado<br>Especialista de aplicações<br>Preparador técnico<br>Secretário(a) de direção<br>Técnico<br>Técnico administrativo<br>Técnico analista químico<br>Técnico de informática<br>Técnico de manutenção e conservação<br>Técnico especialista estagiário<br>Vendedor especializado | 931,00 |
| VI   | Analista químico adjunto<br>Assistente administrativo<br>Auxiliar de manutenção e conservação<br>Caixa<br>Empregado de armazém<br>Estagiário das categorias profissionais do nível V (*)<br>Desenhador<br>Foguetiro<br>Motorista<br>Preparador técnico-adjunto<br>Vendedor  | 749,00 |
| VII  | Auxiliar de serviços gerais<br>Ajudante de motorista<br>Demonstrador<br>Distribuidor<br>Embalador<br>Embalador de produção<br>Telefonista/rececionista  | 626,00 |
| VIII | Auxiliar de laboratório<br>Trabalhador de limpeza<br>Servente   | 590,00 |

(\*) - O estágio não pode ter duração superior a 1 ano, findo o qual o trabalhador passará ao grupo V.

ANEXO III

Valor das cláusulas de expressão pecuniária  
(Cláusula 80.<sup>a</sup>)

|  |         |
|--|---------|
| Cláusula 29. <sup>a</sup> (Refeições)            | 14,85 € |
| Cláusula 30. <sup>a</sup> (Viagem em serviço)    | 58,10 € |
| Cláusula 50. <sup>a</sup> (Subsídio de refeição) | 6,80 €  |
| Cláusula 51. <sup>a</sup> (Diuturnidades)        | 6,10 €  |
| Cláusula 52. <sup>a</sup> (Abono para falhas)    | 37,35 € |

## 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 duzentas e oitenta empresas e cinco mil trabalhadores.

Lisboa, 20 de maio de 2018.

Pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA:

*Pedro Miguel Martins Gonçalves Caridade de Freitas*,  
na qualidade de mandatário.

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

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de julho de 2018, a fl. 56 do livro n.º 12, com o n.º 99/2018, 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 Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### (Âmbito pessoal)

1- Este acordo colectivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas que o subscrevem, no âmbito do sector de actividade seguradora, e, por outro lado, os trabalhadores e as trabalhadoras a ela vinculados(as) por contrato de trabalho representados(as) pelos sindicatos outorgantes, dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores e as ex-trabalhadoras das empresas cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são especifica e expressamente atribuídos neste ACT.

2- O ACT abrange 7 empregadores, nomeadamente a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, a Ageas Portugal - Companhia de Seguros, SA, a Ageas Portugal Services, ACE, Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros, SA, Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA e Ocidental - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA, num universo de cerca de 1285 trabalhadores e trabalhadoras.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### (Âmbito territorial)

O presente ACT aplica-se aos estabelecimentos das empresas sítos no território nacional e em todas as áreas em que as empresas exerçam a sua actividade.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### (Vigência)

1- O presente ACT entra em vigor no dia seguinte à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período mínimo de 36 meses, renovando-se automaticamente por períodos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efectuada por qualquer uma das partes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- Havendo denúncia do presente ACT, quer parcial quer global, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando todas as fases processuais admissíveis legalmente.

4- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral.

5- A falta de adesão à arbitragem voluntária, por parte do(a) requerido(a), mantém em vigor a presente convenção enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

6- O disposto no número anterior não se aplica quando o(a) requerente não chegue a acordo quanto à indicação do árbitro de parte nos termos do disposto do número 4 do anexo I.

7- O período de negociação, independentemente das fases processuais que inclua, nomeadamente conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder o prazo de 18 meses.

8- Para os efeitos previstos nos números 4 e 5 da presente cláusula, as partes acordam, desde já, que a arbitragem voluntária se regerá pela convenção de arbitragem que consta do anexo I, o qual faz parte integrante do presente ACT.

9- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, em caso de cessação do presente ACT manter-se-ão, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

- (a) Promoções (cláusula 7.<sup>a</sup>);
- (b) Prémio de progressão salarial pela antiguidade (cláusula 8.<sup>a</sup>);
- (c) Duração das férias (cláusula 24.<sup>a</sup>);
- (d) Dispensas no Natal e Páscoa (cláusula 27.<sup>a</sup>);
- (e) Subsídio de refeição (cláusula 39.<sup>a</sup>);
- (f) Complemento de subsídio de doença (cláusula 45.<sup>a</sup>);
- (g) Seguros de saúde e vida (cláusula 46.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup>);
- (h) Plano Individual de Reforma (cláusula 51.<sup>a</sup>).

## CAPÍTULO II

### Enquadramento e formação profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Classificação profissional)

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores e as trabalhadoras abrangidos(as) pelo ACT tendo em conta as funções que cada um(a) efectivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias e grupos profissionais previstos no anexo II do presente ACT.

2- Na organização interna dos recursos humanos o empregador adoptará como referência as categorias profissionais constantes do anexo II, bem como os respectivos níveis salariais.

3- A empresa comunicará à comissão de trabalhadores e aos sindicatos, até 15 de fevereiro de cada ano, a ocorrência de eventuais alterações no ano civil transacto à listagem interna de funções existentes na empresa, caso as mesmas se tenham verificado.

4- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador e da trabalhadora.

5- As remunerações cujo pagamento não decorra obrigatoriamente do presente ACT, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Avaliação de desempenho)

1- O empregador deverá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspectos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador e da trabalhadora dos critérios subjacentes à avaliação e dos objectivos individuais, que devem ser precisos (quantificáveis), claros e exequíveis;

b) Conhecimento do trabalhador e da trabalhadora da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objectivos e da periodicidade com que a monitorização é efectuada;

c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser impar, equilibrada e composta por 3 a 5 elementos.

3- A avaliação de desempenho procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e da trabalhadora e a sua satisfação e adequação profissional.

4- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

5- A comissão de recurso, prevista na alínea c), do número 2, integrará um(a) representante eleito(a) especificamen-

te pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras para esse efeito por períodos de duração igual ao mandato da comissão de trabalhadores e, se possível, coincidentes com o mesmo. O trabalhador e a trabalhadora recorrente terá a faculdade de ser ouvido(a) pela comissão de recurso.

6- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação e a comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 dias.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Estágios de ingresso)

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico(a) e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efectivo no empregador.

2- O nível mínimo salarial dos trabalhadores e das trabalhadoras em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 75 % do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam.

3- O disposto nesta cláusula e no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

4- Os trabalhadores e as trabalhadoras que já tenham prestado serviço no sector segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, não serão abrangidos(as) pelo regime constante dos números anteriores.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Promoções)

1- As promoções facultativas e obrigatórias assentam nos critérios da experiência na categoria e na actividade profissional e na avaliação de desempenho.

2- A promoção obrigatória entre níveis salariais será feita do seguinte modo:

a) Os(as) assistentes operacionais serão promovidos(as):

i) Do grau I para o grau II ao fim de 3 anos de permanência no grau I;

ii) Do grau II para o grau III ao fim de 5 anos de permanência no grau II.

b) Os(as) especialistas operacionais serão promovidos(as):

i) Do grau I para o grau II ao fim de 3 anos de permanência no grau I;

ii) Do grau II para o grau III ao fim de 4 anos de permanência no grau II;

iii) Do grau III para o grau IV ao fim de 5 anos de permanência no grau III.

c) Os(as) técnicos(as) serão promovidos:

i) Do grau I para o grau II ao fim de 3 anos de permanência no grau I;

ii) Do grau II para o grau III ao fim de 4 anos de permanência no grau II;

iii) Do grau III para o grau IV ao fim de 5 anos de permanência no grau III.

3- As promoções produzem efeitos com referência ao



primeiro dia do mês seguinte à ocorrência do facto que as determina e ficam dependentes da verificação dos seguintes critérios:

a) Inexistência de avaliações de desempenho negativas no período que antecede o momento em que se verificaria a promoção, ressalvado o disposto no número 4 infra;

b) Ausência de promoção ou alteração funcional para categoria ou nível superiores no período que antecede o momento em que se verificaria a promoção mencionada nas alíneas a), b) e c) do número anterior.

4- A existência de uma avaliação de desempenho negativa no ano que antecede o momento da promoção não impede que esta se concretize se a média das avaliações em todo o período de permanência no grau de origem for positiva.

5- Ressalvada a situação prevista no número anterior, a existência de avaliação de desempenho negativa em determinado ano, incluindo o ano que antecede o momento da promoção (se a média se mostrar negativa), implica que o mesmo não releve para a contagem dos períodos referidos no número 2, contagem essa que se suspende nesse(s) ano(s).

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Prémio de progressão salarial pela antiguidade)

1- A partir dos 12 anos de antiguidade em qualquer das empresas subscritoras do presente ACT e até que completem 32 anos de antiguidade nas mesmas, os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito a uma progressão salarial, por cada 4 anos de serviço, no valor de 3 %, calculado pelo nível 5 da tabela salarial.

2- O aumento referido no número anterior produz efeitos com referência ao mês seguinte àquele em que se completa o aniversário do trabalhador ou da trabalhadora em qualquer das empresas subscritoras do presente ACT.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Limites às promoções e prémios de progressão decorrentes da margem livre)

1- Sempre que a retribuição efectiva do trabalhador e da trabalhadora se mostre superior ao valor mínimo do nível salarial previsto para a sua categoria profissional até ao limite de 10 % inclusive (margem livre até 10 %), os aumentos decorrentes da cláusula 7.<sup>a</sup> (Promoções obrigatórias) e da cláusula 8.<sup>a</sup> (Prémio de progressão salarial pela antiguidade) serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 25 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um incremento efectivo correspondente a um mínimo de 75 % do valor do aumento devido.

2- Sempre que a retribuição efectiva do trabalhador e da trabalhadora se mostre superior ao valor mínimo do nível salarial previsto para a sua categoria profissional em percentual superior a 10 % e (margem livre superior a 10 %), os aumentos decorrentes da cláusula 7.<sup>a</sup> (Promoções obrigatórias) e da cláusula 8.<sup>a</sup> (Prémio de progressão salarial pela antiguidade) serão deduzidos dessa margem livre até ao limite de 75 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um incremento efectivo correspondente a um mínimo de 25 % do valor do aumento devido.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais de formação profissional)

1- Com o objectivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores e das trabalhadoras na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores e das trabalhadoras;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e da trabalhadora e para a eficácia e produtividade do empregador;

c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da actividade seguradora;

e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras.

2- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores e trabalhadoras.

3- É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de 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 ou pela trabalhadora ou estar relacionada com a actividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador ou trabalhadora tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua.

6- As horas de formação 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 ou da trabalhadora.

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

8- O trabalhador ou trabalhadora pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de acções de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser subsidiado(a) no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

9- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos(as) delegados(as) sindicais.

### CAPÍTULO III

#### Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### (Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador ou trabalhadora para outro local de trabalho desde que essa mudança não o(a) obrigue a percorrer distância superior a 40 kms à que já percorre no trajecto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

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

3- O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos(as) respectivos(as) delegados(as) sindicais se estiverem envolvidos(as) trabalhadores ou trabalhadoras sindicalizados(as), em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de actividade do empregador ou de estabelecimento deste.

4- O empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes colectivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, excepto no caso de:

a) a transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) a transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes colectivos.

5- Em caso de transferência do trabalhador ou trabalhadora que o(a) obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, o empregador deverá custear as despesas do trabalhador ou da trabalhadora e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, excepto quando a mudança for a pedido do trabalhador ou da trabalhadora.

6- No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número 1 da presente cláusula, o trabalhador ou a trabalhadora pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### (Mobilidade funcional temporária e definitiva)

1- O empregador pode, quando o interesse fundamentado do empregador o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador ou a trabalhadora de funções não compreendidas na actividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador ou da trabalhadora.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver carácter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 (seis) meses, podendo ser renovável en-

quanto se mantiverem os motivos do empregador que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador ou à trabalhadora, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador ou a trabalhadora terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efectiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador ou trabalhadora à situação anterior.

6- Os trabalhadores ou as trabalhadoras que à data de entrada em vigor deste ACT tenham direito a suplemento devido por exercício das suas funções, mantêm-no, ainda que sejam transferidos(as) para outra função, considerando-se esse suplemento para determinação da remuneração devido pelas funções que passa a exercer.

7- O disposto no número anterior deixa de ter aplicação se o trabalhador ou trabalhadora for promovido(a) a categoria ou nível salarial a que corresponda retribuição base, ou a retribuição base e suplementos, igual ou superior ou a retribuição base acrescida do suplemento que recebia na situação anterior.

8- Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria superior, excepto nos casos previstos na lei.

9- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador ou da trabalhadora e serão precedidas de audição dos(as) respectivos(as) delegados(as) sindicais relativamente a trabalhadores ou trabalhadoras sindicalizados(as).

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### (Transferência por motivo de saúde)

1- Qualquer trabalhador ou trabalhadora pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador ou trabalhadora e o empregador, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos(as), um(a) indicado(a) pelo trabalhador ou trabalhadora, outro(a) pelo empregador e o(a) terceiro(a), que presidirá, escolhido(a) pelos(as) outros(as) dois(duas), ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado acti-

vamente no menor período possível, efectivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- O trabalhador ou trabalhadora transferido(a) manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido(a), sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **(Interinidade de funções)**

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador ou trabalhadora substituído(a) mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador ou trabalhadora interino(a), devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador ou trabalhadora substituído(a) se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador ou trabalhadora interino(a) receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador ou da trabalhadora substituído(a).

4- Em qualquer hipótese, se o(a) interino(a) permanecer no exercício das funções do(a) substituído(a) para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador ou trabalhadora substituído(a), considerar-se-á que o trabalhador ou trabalhadora interino(a) foi definitivamente promovido(a) à categoria do(a) substituído(a).

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **(Trabalho a tempo parcial)**

1- É permitido o trabalho a tempo parcial, o qual está sujeito à forma escrita.

2- A prestação do trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador ou da trabalhadora.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, obrigatoriamente, a possibilidade do trabalhador ou da trabalhadora regressar ao horário de trabalho a tempo completo.

4- O empregador deverá fornecer às estruturas de representação colectiva dos trabalhadores e das trabalhadoras informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial praticado na empresa.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **(Teletrabalho)**

1- A actividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para

a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador ou trabalhadora anteriormente vinculado(a) ao empregador, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador ou trabalhadora retomarás as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **(Comissão de serviço)**

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções do grupo de gestão, com excepção dos trabalhadores e das trabalhadoras com categoria de coordenador(a) de grau I, II e III, mesmo que os trabalhadores e as trabalhadoras não estejam na dependência hierárquica directa dos(as) titulares do órgão de administração da empresa, director(a)-geral ou equivalente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **(Cedência de trabalhadores(as) e pluralidade de empregadores)**

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores ou trabalhadoras a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores ou trabalhadoras manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- Os trabalhadores e as trabalhadoras poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes ou, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3- Para efeitos da aplicação dos números 1 e 2 da presente cláusula, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições referidas naqueles números.

4- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, escrito que deverá conter os seguintes elementos:

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

b) Indicação da actividade do trabalhador e da trabalhadora, do local e do período normal de trabalho;

c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

5- A cedência temporária do trabalhador e da trabalhadora deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da

cedência e respectiva duração.

6- O trabalhador ou trabalhadora cedido(a) fica sujeito(a) ao poder de direcção do cessionário mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

7- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Duração do trabalho e organização de horários)

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto relativamente a trabalho por turnos.

2- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem mais que 7 horas diárias, excepto, quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho por turnos, horários flexíveis e horários diferenciados, considerando-se como trabalho nocturno, nesses casos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

3- Os tipos de horários praticáveis pelo empregador são, entre outros, os seguintes:

a) Horário de referência - aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira;

b) Horário fixo - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e, tendencialmente, comuns à generalidade dos trabalhadores e das trabalhadoras;

c) Horário flexível - aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador e da trabalhadora;

d) Horário diferenciado - aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas não coincidem com as do horário de referência;

e) Horário por turnos - aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores e trabalhadoras no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho nocturno.

4- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador e da trabalhadora, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho nocturno.

5- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

6- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador ou a trabalhadora.

7- A definição e alteração dos horários de trabalho com carácter geral, deverão ser comunicadas, por escrito, à comis-

são de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos(às) delegados(as) sindicais.

8- Sempre que um trabalhador ou trabalhadora preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

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

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores e as trabalhadoras cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os(as) que integrem os grupos profissionais técnico e de gestão e os trabalhadores e trabalhadoras com categoria de especialista operacional.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores e as trabalhadoras terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as excepções previstas na lei.

3- Os trabalhadores e as trabalhadoras isentos(as) de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador ou a trabalhadora pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior tem o limite de 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores ou às trabalhadoras sujeitos(as) ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 62,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fracção desta e 87,5 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil em período nocturno;

c) 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- A compensação do trabalho suplementar pode, por acordo, ser efectuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4- O trabalhador ou trabalhadora que presta trabalho suple-



mentar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5- O trabalhador ou trabalhadora 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.

6- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador ou trabalhadora e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- No turno coincidente com o período nocturno, o intervalo de descanso será de 30 minutos e incluído no tempo de trabalho.

4- Os trabalhadores e as trabalhadoras que trabalhem em regime de turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos.

5- O trabalhador ou a trabalhadora só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os trabalhadores e as trabalhadoras que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal aos sábados e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

7- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período nocturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

8- Sempre que o trabalho seja prestado em dois turnos (manhã/tarde), o acréscimo será de 20 % sobre a retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na retribuição efectiva.

9- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho nocturno.

## CAPÍTULO IV

### Férias, faltas e interrupção do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite de 3 dias úteis.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador e à trabalhadora, com início no ano anterior, o trabalhador ou trabalhadora tem direito às férias

nos termos previstos na lei e no número seguinte para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano da admissão, o trabalhador ou trabalhadora tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número 2, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Interrupção do período de férias)

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador ou a trabalhadora esteja temporariamente impedido(a) por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respectivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador ou da trabalhadora, por todo o período de duração desta;

b) Cinco dias consecutivos por morte do(a) cônjuge, filhos(as), enteados(as), pais, sogros(as), padrastos ou marastros, noras e genros do trabalhador ou trabalhadora;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de aborto ou parto de nado-morto do(a) cônjuge do trabalhador ou da trabalhadora;

e) f) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;

g) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;

h) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;

i) Licença por adopção, por todo o período de duração desta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado(a) a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador ou trabalhadora em condições análogas às dos(as) cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Feriados)**

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Dispensas de Natal e de Páscoa)**

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras estão dispensados(as) do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Licenças com retribuição)**

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito, em cada ano, aos seguintes dias de licença com retribuição:

a) Dois dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) Três dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Quatro dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

2- O disposto no número anterior depende da verificação pelo trabalhador ou trabalhadora das seguintes condições cumulativas:

a) Não ter dado mais do que cinco faltas justificadas no ano imediatamente anterior ao ano de vencimento dos dias de licença;

b) Inexistência de faltas injustificadas no ano imediatamente anterior ao ano de vencimento dos dias de licença;

c) Inexistência de sanções disciplinares, no ano imediatamente anterior ao ano de vencimento dos dias de licença, de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária.

3- Existindo acordo entre o trabalhador ou a trabalhadora e o empregador, a licença anual com retribuição poderá ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efectiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador ou trabalhadora tiver direito.

4- Ao número de dias de licença com retribuição, serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador ou pela trabalhadora no ano civil anterior, com excepção das seguintes:

a) Faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o mesmo, a falta do dia anterior ao internamento e dos 30 dias subsequentes à alta hospitalar;

b) Faltas justificadas que decorram de acidente de trabalho;

c) Faltas dadas por morte de filhos(as), de cônjuge ou pessoa que viva em permanência com o trabalhador ou a trabalhadora em condições análogas às dos(as) cônjuges, de pais e de irmãos(ãs) do trabalhador e da trabalhadora; e

d) Faltas dadas no âmbito do exercício de actividade sindical nos termos previstos neste ACT.

5- No ano em que o trabalhador ou trabalhadora reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito à concessão de dias de licença com retribuição.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**(Ausência por aplicação de medida de coacção)**

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador ou trabalhadora, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coacção impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador ou trabalhadora impossibilitado(a) de prestar serviço com base em medida de coacção penal preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado activamente no menor período possível, efectivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador ou trabalhadora disponível por um período mínimo de 4 (quatro) meses contado do início da aplicação de medida de coacção penal preventiva da liberdade.

4- Se o trabalhador ou trabalhadora for judicialmente condenado(a), o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

**(Apoio social ao agregado familiar do(a) trabalhador(a) sujeito a medida de coacção penal)**

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador ou trabalhadora sujeito(s) a medida de coacção impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste(a), apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O(A) requerente integre o agregado familiar do trabalhador ou trabalhadora e seja como tal considerado(a) para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador ou a trabalhadora não receba salário do

empregador há pelo menos três meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador ou a trabalhadora procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais do empregador ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores ou trabalhadoras da empresa, elementos dos corpos sociais, seus(suas) delegados(as) ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador ou da trabalhadora fique em situação de carência económica reconhecida pelo empregador;

e) O(A) beneficiário(a) do apoio não esteja também indiciado(a) pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coacção penal ao trabalhador ou trabalhadora.

2- O apoio a conceder pelo empregador ao agregado familiar do trabalhador ou da trabalhadora terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um(a) beneficiário(a), sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário(a) para além do(a) primeiro(a), com o limite máximo para todos(as) eles(as) do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pelo empregador aos(às) beneficiários(as) que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respectiva atribuição.

## CAPÍTULO V

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores e das trabalhadoras.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respectivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efectuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respectivo fabricante para reutilização das áreas afectadas.

5- Os trabalhadores e as trabalhadoras e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão

de segurança e saúde a realização de inspecções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afectar de imediato a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras.

6- Os custos decorrentes da inspecção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizados.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- No empregador poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores e das trabalhadoras, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade são indicados pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respectivos membros, ou pelos sindicatos outorgantes quando inexistir na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, as seguintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;

c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores e as trabalhadoras com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores e das trabalhadoras sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5- A comissão de segurança reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar acta de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Medicina no trabalho)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores e as trabalhadoras serão, quando o solicitarem, submetidos(as) a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores ou às trabalhadoras com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores e às trabalhadoras com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador ou da trabalhadora:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina.
- e) Prova de esforço;
- f) Citologia;
- g) PSA Eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores ou as trabalhadoras, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respectivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

## CAPÍTULO VI

### Actividade sindical

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Actividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de actuação:

a) Desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados(as) sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os(as) delegados(as) sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado(a) e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da empresa para o efeito;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador ou trabalhadora membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores e das trabalhadoras não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores(as) dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, têm direito a crédito de horas correspondente a cinco dias de trabalho por mês e a faltas justificadas, nos termos dos números seguintes.

2- O número máximo de dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos com direito a crédito de horas, e a faltas justificadas sem limitação de número, é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores e trabalhadoras sindicalizados(as) no sindicato em causa.

3- Os sindicatos outorgantes do presente ACT podem conjuntamente requisitar, com remuneração mensal efectiva paga pelo empregador, dirigentes sindicais, à razão de um por cada 250 trabalhadores(as), com um limite de dois(duas) dirigentes.

4- Para os efeitos do número anterior:

a) será considerado o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras dos empregadores outorgantes do presente ACT;

b) os sindicatos outorgantes do presente ACT deverão, mediante acordo, definir anualmente entre si os(as) dirigentes sindicais a requisitar, enviando, até 31 de outubro de cada ano, comunicação com a identificação dos(as) dirigentes sindicais requisitados(as) para o ano subsequente.

5- O regime previsto nesta cláusula não prejudica os demais direitos decorrentes da lei.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores(as) delegados(as) sindicais)

1- O(A) delegado(a) sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão intersindical.

2- O número máximo de delegados(as) sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores(as) sindicalizados(as) no sindicato em causa.



Cláusula 37.<sup>a</sup>

**(Quotização sindical)**

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador ou da trabalhadora, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respectivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

**CAPÍTULO VII**

**Retribuição, seguros e outros abonos**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**(Classificação da retribuição)**

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) *Retribuição base mensal*: a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo III aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador ou a trabalhadora;

b) *Retribuição base anual*: o somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador ou pela trabalhadora no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) *Retribuição efectiva mensal*: constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador ou a trabalhadora tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) *Retribuição efectiva anual*: o somatório das retribuições efectivas mensais acrescida dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador ou pela trabalhadora no mesmo ano civil.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**(Subsídio de refeição)**

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efectivo de trabalho, é a fixada no anexo III.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores e as trabalhadoras que prestem, no mínimo, 5 horas de trabalho em cada dia excepto se se tratar de trabalhador ou trabalhadora a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador ou trabalhadora se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respectivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reem-

bolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador ou trabalhadora cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 19.<sup>a</sup>, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**(Subsídio de férias)**

1- O subsídio de férias vence-se e será pago na data em que o trabalhador ou trabalhadora inicia o gozo das férias ou o seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efectiva mensal a que o trabalhador ou trabalhadora tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 24.<sup>a</sup> número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador ou a trabalhadora tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador ou trabalhadora para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- O trabalhador e a trabalhadora têm direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efectiva mensal, pagável conjuntamente com a remuneração do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador ou trabalhadora tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**(Retribuição por isenção de horário de trabalho)**

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador ou trabalhadora, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respectivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)**

1- O empregador pagará ao trabalhador ou à trabalhadora as despesas efectuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador ou trabalhadora, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

3- O trabalhador ou trabalhadora, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores para que se remete no número 2 desta cláusula.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efectivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores e as trabalhadoras que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço do empregador terão direito a receber por cada km efectuado em serviço o valor constante no anexo IV.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)**

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador e a trabalhadora tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- Por solicitação do trabalhador ou da trabalhadora serão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador ou a trabalhadora das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Complemento do subsídio por doença)**

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador ou à trabalhadora, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos Serviços Médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efectiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número 4 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos(as) menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos(as) com deficiência ou doença crónica.

3- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador ou à trabalhadora o respectivo valor.

4- O empregador pagará directamente ao trabalhador ou à trabalhadora a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios da Segurança Social, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença ou outros que forem atribuídos pela Segurança Social.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição efectiva mensal líquida superior ao que o trabalhador ou a trabalhadora auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % do referido retribuição efectivo mensal líquida.

6- No caso dos serviços da Segurança Social pagarem directamente ao trabalhador ou à trabalhadora o subsídio de doença ou outros, deverá este entregar ao empregador o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o recebimento.

7- Em caso de incumprimento do disposto no número anterior pelo trabalhador ou pela trabalhadora, e para além da obrigação de entrega por este(a) dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixará de estar obrigado relativamente ao(à) mesmo(a) a efectuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, constituindo ainda infracção disciplinar grave.

8- O pagamento pelo empregador do subsídio de doença ou outros devidos pela Segurança Social, nos termos dos números 1 a 4 desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador ou da trabalhadora, podendo o empregador compensá-lo(a) em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador ou trabalhadora não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Seguro de saúde)**

1- As empresas abrangidas pelo presente ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores e às trabalhadoras em efectividade de funções, bem como àqueles(as) cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, co-pagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**(Seguro de vida)**

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras em efectividade de funções, bem como aqueles(as) cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respectivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;

c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial.

3- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador ou trabalhadora no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele(a) forem designadas como beneficiários(as). Na falta de beneficiários(as) designados(as), de pré-morte destes(as), ou de morte simultânea, a respectiva indemnização será paga aos(às) herdeiros(as) legais do trabalhador ou da trabalhadora.

4- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes nas empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, o empregador garantirá ao trabalhador ou à trabalhadora a retribuição efectiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente actualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações, rendas ou outros, recebidas pelo trabalhador ou pela trabalhadora a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Condições nos seguros próprios)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras abrangidos(as) pelo presente ACT, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respectivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores e as trabalhadoras que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Apoio escolar)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras em efectividade de funções, bem como aqueles(as) cujos contratos de trabalho estejam suspensos(as) por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos(as) ou afilhados(as) civis menores a seu cargo, em idade escolar, matriculados(as) em estabelecimento de ensino básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador, por cada filho(a) ou afilhado(a) civil

(«educando(a)»), uma comparticipação nas despesas escolares do educando(a), nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa.

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, o valor a seguir indicado, atribuído em função da idade do(a) educando(a) a partir do seu ingresso no 1.º ciclo do ensino básico:

a) até aos 10 anos: 48,50 €;

b) até aos 18 anos: 77,50 €;

c) até aos 25 anos: 116,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respectivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

a) O(A) educando(a) tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso de o(a) educando(a) frequentar o ensino especial;

b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando(a), subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;

c) O trabalhador ou a trabalhadora não tenha sido punido(a) disciplinarmente nos últimos doze meses com sanção disciplinar de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador ou à trabalhadora prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respectivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores ou trabalhadoras de empresa signatária do presente ACT, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino», ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador ou trabalhadora tem direito nos termos desta cláusula.

## CAPÍTULO VIII

### Plano de poupança e pré-reforma

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Plano individual de reforma)

1- Com excepção dos trabalhadores e trabalhadoras que, ao abrigo do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2017, tenham optado pela manutenção dos regimes de pré-reforma e reforma previstos no contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, todos os trabalhadores e trabalhadoras em

efectividade de funções, bem como aqueles(as) cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VI deste ACT.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Início das contribuições)

A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do terceiro aniversário do início da prestação de serviço efectivo na empresa, com efeitos retro-activos ao começo do segundo ano de prestação de serviço efectivo na empresa.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Comissão de acompanhamento do plano de pensões)

No âmbito do presente ACT, será instituída uma comissão de acompanhamento do plano de pensões para verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respectivo fundo de pensões, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela previstos.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Pré-reforma)

1- Aos trabalhadores e às trabalhadoras que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respectivo acordo ser efectuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma que, salvo acordo das partes em sentido diverso, deverá corresponder a, pelo menos, 70 % da retribuição efectiva anual do trabalhador ou da trabalhadora;
- e) Modo de actualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador ou a trabalhadora preencher as condições legais mínimas para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador ou da trabalhadora, salvo acordo das partes em sentido contrário.

## CAPÍTULO IX

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Salvaguarda da responsabilidade do(a) trabalhador(a))

O trabalhador ou trabalhadora pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa recluir prejuízos que suponha não terem sido previstos.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Reclassificação profissional)

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores e das trabalhadoras respeitará o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup> e no anexo II deste ACT, devendo fazer-se tendo em conta a correspondência com as anteriores categorias profissionais e níveis salariais estabelecida na tabela constante do anexo VII.

2- A retribuição base mensal do trabalhador ou da trabalhadora reclassificado(a) corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinado pelo nível salarial obrigatório para a categoria profissional anterior à reclassificação, o qual, para este efeito, está indicado na tabela do anexo VII deste ACT.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Pré-reformados(as) e reformados(as) até 31 de dezembro de 2016)

1- Aos trabalhadores e às trabalhadoras pré-reformados(as) em data anterior a 1 de janeiro de 2017 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do Instrumento Regulamentação Colectiva de Trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores e as trabalhadoras reformados(as) em data anterior a 1 de janeiro de 2017 continuarão a beneficiar do regime de actualização das respectivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação colectiva aplicáveis à data da respectiva reforma, tendo em conta que o factor «A» da fórmula de actualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo do nível salarial da categoria onde o(a) reformado(a) se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VI do ACT agora publicado.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito do presente ACT, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos



outorgantes e igual número de representantes das empresas signatárias deste instrumento de regulamentação colectiva, com competência para interpretar e integrar as cláusulas do acordo.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Anteriores suplementos de ordenado)

Os suplementos de ordenados atribuídos por aplicação de Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferidos pelo trabalhador ou trabalhadora em 31 de dezembro de 2016, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Anterior prémio de antiguidade)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras que, antes da entrada em vigor do presente ACT, estavam abrangidos(as) pelo contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, beneficiarão da manutenção do regime dos prémios de antiguidade previsto na cláusula 45.<sup>a</sup> dessa convenção até 31 de dezembro de 2018.

2- Os prémios de antiguidade que se vencerem até 31 de dezembro de 2018 manter-se-ão, a partir dessa data, inalterados e processados autonomamente a título de prémio de antiguidade histórico.

3- A partir de 1 de janeiro de 2019, os trabalhadores e as trabalhadoras referidos no número 1 passarão a estar abrangidos(as) pelo regime dos prémios de progressão salarial pela antiguidade, previstos na cláusula 8.<sup>a</sup> do presente ACT, mas os mesmos apenas serão devidos se e quando o seu valor ultrapassar o prémio de antiguidade histórico e pelo montante excedente.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores e as trabalhadoras que em 2018 tenham atingido 20 anos de antiguidade nas empresas subscritoras do presente acordo, beneficiarão do seguinte regime se se encontrarem cumpridos os pressupostos indicados:

a) Caso perfaçam 24 anos de antiguidade no ano de 2022, terão direito a um prémio de antiguidade no valor de 3 % calculado sobre o nível 5 da tabela salarial;

b) Caso perfaçam 26 anos de antiguidade no ano de 2024, terão direito a um prémio de antiguidade no valor de 1,5 % calculado sobre o nível 5 da tabela salarial.

5- Os trabalhadores e as trabalhadoras com mais de 26 anos de antiguidade no ano de 2024, deixarão de beneficiar de qualquer prémio de antiguidade adicional, bem como da atribuição de prémios de progressão salarial pela antiguidade nos termos do presente acordo.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Anterior prémio de permanência)

1- Os trabalhadores e as trabalhadoras que, antes da entrada em vigor do presente ACT, estavam abrangidos pelo contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2014, ou pelo acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, beneficiarão da manutenção do regime previsto nas cláusulas 41.<sup>a</sup> ou 42.<sup>a</sup> dessas convenções, consoante aplicável, até 31 de dezembro de 2018, mantendo o direito aos prémios de permanência que, ao abrigo desse regime, se vencerem até esta data.

2- Os trabalhadores e as trabalhadoras referidos(as) no número 1 apenas passarão a estar abrangidos(as) pelo regime dos prémios de progressão salarial pela antiguidade, previstos na cláusula 8.<sup>a</sup> do presente ACT, a partir de 1 de janeiro de 2022.

3- Os prémios de permanência que se vencerem nos anos de 2019 e 2020 serão pagos nas respectivas datas de vencimento, antecipando-se, para 2020, o pagamento dos prémios de permanência vincendos em 2021 e 2022.

4- Caso o vínculo laboral do(a) beneficiário(a) do pagamento antecipado de prémio de permanência previsto no número anterior venha a cessar em data anterior, o trabalhador ou a trabalhadora deverá devolver o valor recebido em excesso, o qual poderá ser deduzido dos créditos emergentes da cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Políticas internas mais favoráveis)

Por política interna dos empregadores podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores e trabalhadoras.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Cessação de efeitos da regulamentação colectiva anterior)

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções colectivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efectiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores e pelas trabalhadoras à data da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Produção de efeitos)

1- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo II do presente ACT produzem efeitos a partir do dia 1 de Janeiro do ano a que respeitam.

2- O regime das licenças com retribuição previsto na cláusula 28.<sup>a</sup>, apenas entrará em vigor em 1 de janeiro de 2019,

mantendo-se até essa data os regimes actualmente em vigor, relativamente aos trabalhadores da Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros, SA, Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA e Ocidental - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA.

Lisboa, 21 de março de 2018.

Pela Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de mandatária.

*Jose António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela Ageas Portugal - Companhia de Seguros SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de mandatária.

*Jose António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela Ageas Portugal Services ACE:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de administradora.

*Jose António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de administrador.

Pela Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de mandatária.

*Jose António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros, SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de mandatária.

*Jose António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de mandatária.

*Jose António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela Ocidental - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de mandatária.

*Jose António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de mandatário.

*João Miguel Vilaça Teixeira de Barros*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de mandatário.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Carlos Conceição Cordeiro*, na qualidade de mandatário.

*Teresa Maria Correia Gonçalves*, na qualidade de mandatária.

Pelo STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora:

*Carlos Alberto Marques*, na qualidade de mandatário.

*José Luis Coelho Pais*, na qualidade de mandatário.

*Mário José Rubio de Oliveira e Silva*, na qualidade de mandatário.

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, na qualidade de mandatária.

*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatária.

*António José Pinto Mendes*, na qualidade de mandatário.

## ANEXO I

### (Convenção de arbitragem)

Os outorgantes do ACT celebrado entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, a Ageas Portugal - Companhia de Seguros, SA e a Ageas Portugal Services, ACE e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 8 da cláusula 3.ª do referido ACT, a qual se rege nos termos seguintes:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos dispostos no número 4 *infra* e tem como objecto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente ACT, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.ª do ACT.

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações directas entre as partes, conciliação ou mediação.

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respectivamente, pelas empresas e pelos sindicatos outorgantes do presente ACT;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbi-

tros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

(Grupos profissionais, categorias, funções e nível salarial)

| Descrição   | Grupo  | Categorias  | Funções (ilustrativo)   | Nível salarial |
|---|--------|---|---|----------------|
| Dependendo directamente do órgão de gestão ou de outro(a) director(a) - coordenador(a), coordena dois(duas) ou mais directores(as) de serviços que desempenham funções específicas desta categoria, podendo ainda colaborar na elaboração da política e objectivos a alcançar pelas diferentes áreas de acção dele(a) dependentes dentro da empresa, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, directamente ou por competência delegada. | Gestão | Diretor(a) geral  | Diretor geral   | 17             |
|   |        | Diretor(a) Coordenador(a)   | Diretor(a) Coordenador(a)   | 16             |
| Diretor(a) grau III   |        | Diretor(a) de serviços<br>Diretor(a) adjunto(a)<br>Diretor(a) auditoria<br>Diretor(a) comercial<br>Diretor(a) comunicação         | 15  |                |
| Diretor(a) grau II  |        | Diretor(a) financeiro(a)<br>Diretor(a) informático(a)<br>Diretor(a) jurídico(a)<br>Diretor(a) marketing<br>Diretor(a) organização | 14  |                |
| Diretor(a) grau I   |        | Diretor(a) produção<br>Diretor(a) recursos humanos<br>Diretor(a) de dinistros<br>Diretor(a) técnico(a)                            | 13  |                |
| Participa na decisão sobre objectivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos setoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros(as) trabalhadores(as) ou equipas de trabalhadores(as).   |        | Responsável área grau III   | Chefe de serviços<br>Responsável auditoria<br>Responsável comercial<br>Responsável comunicação<br>Responsável financeiro(a)<br>Responsável informático(a) | 12             |
|   |        | Responsável área grau II  | Responsável jurídico(a)<br>Responsável marketing<br>Responsável organização<br>Responsável produção   | 11             |
|   |        | Responsável área grau I   | Responsável recursos humanos<br>Responsável sinistros<br>Responsável técnico(a)   | 10             |
| Executa e assume responsabilidade por actividades comerciais/técnicas/operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar equipas.  |        | Coordenador(a) grau III   | Chefe de secção<br>Responsável auditoria<br>Coordenador(a) comercial<br>Coordenador(a) Comunicação  | 9              |
|   |        | Coordenador(a) grau II  | Coordenador(a) financeiro(a)<br>Coordenador(a) informático(a)<br>Coordenador(a) jurídico(a)   | 7              |

|  |             |                                   |   |    |
|--|-------------|-----------------------------------|---|----|
|  |             | Coordenador(a) grau I             | Coordenador(a) marketing<br>Coordenador(a) Organização<br>Coordenador(a) produção<br>Coordenador(a) recursos humanos<br>Coordenador(a) sinistros<br>Coordenador(a) Técnico(a) | 6  |
| <p>Desempenha funções de Consultor(a) ou assessor(a), exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de actuação da empresa; participa na elaboração e/ou controlo da política e objectivos globais da empresa; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante o órgão de gestão da empresa, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores(as) de grau inferior.</p> <p>Podendo supervisionar técnicos(as) de grau inferior, pode desempenhar funções de consultor(a) ou assessor(a) dos órgãos de line da empresa no âmbito da sua formação e especialização; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de line da empresa; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico(a) de grau superior.</p> <p>Não tendo funções de supervisão de outros(as) técnicos(as), executa individualmente ou em grupo estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinada a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado(a) por técnico(a) ou profissional de, respectivamente, categoria ou nível superiores.</p> <p>Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo.</p> | Técnico(a)  | Técnico(a) grau VIII              | Analista<br>Auditor(a)<br>Atuário<br>Jurista<br>Programador(a)  | 12 |
|  |             | Técnico(a) grau VII               | Gestor(a) comercial<br>Técnico(a) comunicação<br>Técnico(a) financeiro(a)<br>Técnico(a) marketing<br>Técnico(a) recursos humanos  | 11 |
|  |             | Técnico(a) grau VI                | Técnico(a) risco<br>Técnico(a) produto<br>Técnico(a) informático<br>Técnico(a) organização<br>Técnico(a) segurança<br>Subscritor(a)   | 10 |
|  |             | Técnico(a) grau V                 |   | 9  |
|  |             | Técnico(a) grau IV                |   | 8  |
|  |             | Técnico(a) grau III               |   | 7  |
|  |             | Técnico(a) grau II                |   | 6  |
|  |             | Técnico(a) grau I                 |   | 5  |
| <p>Executa atividades predominantemente de natureza comercial, operacional ou administrativa que normalmente exigem conhecimentos específicos da atividade seguradora.</p> <p>Executa tarefas de apoio administrativo e ou de atendimento, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas.</p>   | Operacional | Especialista Operacional grau IV  | Gestor(a) acordos<br>Gestor(a) produção<br>Gestor(a) sinistros<br>Especialista operacional<br>Secretário(a)<br>Técnico(a) Administrativo(a)<br>Técnico(a) comercial           | 7  |
|  |             | Especialista operacional grau III |   | 6  |
|  |             | Especialista operacional grau II  |   | 5  |
|  |             | Especialista operacional grau I   |   | 4  |
|  |             | Assistente operacional grau III   | Administrativo(a)<br>Assistente<br>Operador(a)  | 3  |
|  |             | Assistente operacional grau II    |   | 2  |
|  |             | Assistente operacional grau I     |   | 1  |



ANEXO III

(Tabela salarial e subsídio de refeição)

A. Tabela salarial para 2018

| Retribuição base mensal |            |
|-------------------------|------------|
| Nível salarial          | 2018       |
| 17                      | 2 887,46 € |
| 16                      | 2 577,83 € |
| 15                      | 2 350,89 € |
| 14                      | 2 217,15 € |
| 13                      | 2 032,17 € |
| 12                      | 1 947,88 € |
| 11                      | 1 803,60 € |
| 10                      | 1 610,36 € |
| 9                       | 1 443,73 € |
| 8                       | 1 329,84 € |
| 7                       | 1 296,04 € |
| 6                       | 1 164,66 € |
| 5                       | 1 086,01 € |
| 4                       | 993,66 €   |
| 3                       | 952,80 €   |
| 2                       | 913,47 €   |
| 1                       | 868,90 €   |

B. Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2018 (cláusula 39.<sup>a</sup>):  
10,15 €.

ANEXO IV

(Outras cláusulas de expressão pecuniária)

| Cláusulas   | Valores  |
|---|----------|
| Cláusula 43. <sup>a</sup> , número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal: |          |
| Por diária completa   | 76,00 €  |
| Refeição isolada  | 14,00 €  |
| Dormida e pequeno-almoço  | 51,00 €  |
| Cláusula 43. <sup>a</sup> , número 5 - Valor por km                               | 0,40 €   |
| Cláusula 44. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro   | 155,00 € |

ANEXO V

(Condições de referência do seguro de saúde)

| Coberturas   | Capitais    | Co-pagamento   |
|--|-------------|--|
| Hospitalização/internamento                          | 25 000,00 € | 10 % no máximo<br>100,00 € por sinistro                |
| Ambulatório  | 1 500,00 €  | 15,00 €  |
| Estomatologia  | 400,00 €    |  |
| Próteses e ortóteses                                 | 200,00 €    |  |
| Medicamentos (apenas se<br>comparticipados pelo SNS) | 200,00 €    | Valor remanescente<br>a 90 % do preço de<br>referência |

ANEXO VI

(Plano Individual de Reforma)

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 51.<sup>a</sup>, o empregador efectuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,35 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador ou da trabalhadora.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador ou pela trabalhadora na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas colectivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador ou da trabalhadora de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador ou a trabalhadora cesse ou dê causa à cessação do vínculo contratual com a empresa antes de completar quatro anos de antiguidade na mesma, perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, sem prejuízo da possibilidade da transferência do montante correspondente às eventuais contribuições voluntárias do trabalhador ou da trabalhadora para um novo veículo de financiamento à sua escolha.

7- Caso o trabalhador ou a trabalhadora cesse o vínculo contratual após completar quatro anos de antiguidade na empresa e antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efectuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador ou a trabalhadora.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

9- Se a cessação do contrato de trabalho no período refe-

rido no número 7 tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador ou a trabalhadora perde o direito ao valor previsto no mesmo número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efectuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador ou a trabalhadora tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

10-Em caso de morte do trabalhador ou da trabalhadora, o valor capitalizado das entregas reverte para os(as) beneficiários(as) designados(as) pelo trabalhador ou pela trabalhadora ou, na falta de designação, para os(as) seus(suas)

herdeiros(as) legais.

11- O Plano Individual de Reforma permitirá a possibilidade de o trabalhador ou a trabalhadora efectuar contribuições voluntárias para o mesmo.

12-Dado que a possibilidade de contribuição voluntária do trabalhador ou da trabalhadora para o Plano Individual de Reforma implicará a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões da empresa junto da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, a mesma apenas entrará em vigor a partir do mês seguinte àquele em que a Empresa seja notificada da aprovação daquela alteração.

Depositado em 4 de junho de 2018, a fl. 56 do livro n.º 12, com o n.º 98/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

ANEXO VII  
(Tabela de correspondência)

| Grupo  | Categorias neste ACT      | Funções (ilustrativo) neste ACT   | Nível salarial neste ACT | Categorias no CCT 2012 e ACT 2016                  | Nível CCT 2008 | Categorias CCT 2008  |
|--------|---------------------------|---|--------------------------|--|----------------|--|
| Gestão | Director(a) geral         | Director geral  | 17                       | Director   | N/A            |  |
|        | Director(a) coordenador   | Director coordenador  | 16                       |  | N/A            |  |
|        | Director(a) grau III      | Director de serviços<br>Director adjunto<br>Director auditoria<br>Director comercial<br>Director comunicação                  | 15                       | Director   | 16             | Director coordenador   |
|        | Director(a) Grau II       | Director financeiro<br>Director informático<br>Director jurídico  | 14                       | Gestor comercial/gestor técnico/gestor operacional | N/A            |  |
|        | Director(a) grau I        | Director marketing<br>Organização<br>Director produção<br>Director recursos humanos<br>Director sinistros<br>Director técnico | 13                       | Gestor comercial/gestor técnico/gestor operacional | 15             | Director de serviços   |
|        | Responsável área grau III | Chefe de serviços<br>Responsável auditoria<br>Responsável comercial<br>Responsável comunicação<br>Responsável financeiro      | 12                       | Gestor comercial/Gestor técnico/Gestor operacional | N/A            |  |
|        | Responsável área grau II  | Responsável informático<br>Responsável jurídico<br>Responsável marketing<br>Responsável organização<br>Responsável produção   | 11                       | Gestor comercial/gestor técnico/gestor operacional | N/A            |  |
|        | Responsável área grau I   | Responsável recursos humanos<br>Responsável sinistros<br>Responsável técnico  | 10                       | Gestor comercial/gestor técnico/gestor operacional | 14             | Chefe de serviços<br>Chefe de centro<br>Gestor geral de serviços comerciais  |
|        | Coordenador(a) Grau III   | Chefe de secção<br>Responsável auditoria  | 9                        | Coordenador operacional                            | N/A            |  |
|        | Coordenador(a) grau II    | Coordenador comercial<br>Coordenador comunicação<br>Coordenador   | 7                        |  | 12             | Chefe de equipa<br>Chefe de secção<br>Coordenador comercial<br>Coordenador adjunto de zona/dependência<br>Coordenador de |

|             |                                   |   |    |                          |     |   |
|-------------|-----------------------------------|---|----|--------------------------|-----|---|
|             | Coordenador(a) grau I             | financeiro<br>Coordenador informático<br>Coordenador jurídico<br>Coordenador marketing<br>Coordenador organização<br>Coordenador produção<br>Coordenador recursos humanos<br>Coordenador sinistros<br>Coordenador técnico | 6  |                          | 11  | Zona/dependência<br>Gerente de dependência<br>Subchefe de secção<br>Subgerente de dependência |
| Técnico(a)  | Técnico(a) grau VIII              | Analista<br>Auditor<br>Actuário<br>Jurista<br>Programador   | 12 | Técnico                  | N/A |   |
|             | Técnico(a) grau VII               | Gestor comercial<br>Técnico comunicação<br>Técnico financeiro<br>Técnico marketing  | 11 |                          | N/A |   |
|             | Técnico(a) grau VI                | Técnico recursos humanos<br>Técnico risco<br>Técnico produto  | 10 |                          | 14  | Analista<br>Analista de organização e métodos<br>Analista programador                         |
|             | Técnico(a) grau V                 | Técnico informático<br>Técnico organização<br>Técnico   | 9  |                          | N/A | Analista sénior<br>Chefe de exploração<br>Chefe de programação                                |
|             | Técnico(a) grau IV                | Técnico<br>Ssegurança<br>Subscritor   | 8  |                          | 13  | Técnico de análise de riscos  |
|             | Técnico(a) grau III               |   | 7  |                          | 12  | Técnico de formação   |
|             | Técnico(a) grau II                |   | 6  |                          | 11  | Técnico de grau I   |
|             | Técnico(a) grau I                 |   | 5  |                          | 10  | Técnico de grau II<br>Técnico de grau III   |
| Operacional | Especialista operacional grau IV  | Gestor acordos<br>Gestor produção<br>Gestor sinistros   | 7  | Especialista operacional | 12  | Assistente comercial<br>Caixa<br>Escriturário   |
|             | Especialista operacional grau III | Especialista operacional<br>Secretário<br>Técnico administrativo  | 6  |                          | 11  | Inspector administrativo<br>Operador  |
|             | Especialista operacional grau II  | Técnico comercial   | 5  |                          | 10  | Perito<br>Recepcionista   |
|             | Especialista operacional grau I   |   | 4  |                          | 9   | Regularizador de sinistros<br>Secretário<br>Técnico comercial                                 |
|             | Assistente operacional grau III   | Administrativo<br>Assistente<br>Operador  | 3  | Assistente operacional   | 8   |   |
|             | Assistente operacional grau II    |   | 2  |                          | 7   |   |
|             | Assistente operacional grau I     |   | 1  |                          | 6   |   |

Depositado em 4 de junho de 2018, a fl. 56 do livro n.º 12, com o n.º 98/2018, 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 CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

**Cláusula prévia**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2017.

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

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

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 514 trabalhadores.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>**

**Regime de adaptabilidade**

*(Eliminada.)*

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Trabalho nocturno**

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

**Cláusula nova**

**Dispensa em dia de aniversário**

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço, a dispensa da prestação de trabalho no dia do aniversário, quando este ocorra em dia normal de trabalho.

**CAPÍTULO XII**

**Segurança Social e saúde**

**Cláusula 58.<sup>a</sup>**

**Segurança Social e saúde**

1- A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este AE contribuirão para a instituição de Segurança Social que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

2- A empresa proporciona aos trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho sem termo, benefícios sociais complementares na assistência na doença.

**ANEXO II**

**Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas (2018)**

| Nível salarial | Categoria profissional   | Tabela I (euros) | Tabela II (euros) |
|----------------|--|------------------|-------------------|
| 1              | Aprendiz   | 806,00           | -                 |
| 2              | Aprendiz praticante A  | 872,00           | -                 |
| 3              | Aprendiz praticante B  | 912,00           | -                 |
| 4              | Auxiliar administrativo<br>Auxiliar fabril<br>Operador de instalação de moagem de 2. <sup>a</sup><br>Operador de pedreira de 2. <sup>a</sup><br>Telefonista (*)  | 986,00           | 1 006,00          |
| 5              | Condutor de veículos industriais de 2. <sup>a</sup><br>Desenhador de 2. <sup>a</sup><br>Ensacador/carregador (*)<br>Escriturário de 2. <sup>a</sup><br>Ferramenteiro (*)<br>Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup><br>Motorista de 2. <sup>a</sup><br>Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup><br>Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (FCH)<br>Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (cimento)<br>Operador de embalagem de 2. <sup>a</sup> (cimento)<br>Operador de instalação de moagem de 1. <sup>a</sup><br>Operador de pedreira de 1. <sup>a</sup> | 1 021,00         | 1 036,00          |
| 6              | Condutor de veículos industriais de 1. <sup>a</sup><br>Desenhador de 1. <sup>a</sup><br>Escriturário de 1. <sup>a</sup><br>Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup><br>Motorista de 1. <sup>a</sup><br>Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup><br>Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (FCH)<br>Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (cimento)<br>Operador de embalagem de 1. <sup>a</sup> (cimento)<br>Operador de instalação de moagem principal I (**)<br>Operador de processo com comando centralizado<br>Prospetor de vendas                       | 1 050,00         | 1 083,00          |
| 7              | Chefe de equipa<br>Desenhador principal I (**)<br>Escriturário principal I (**)<br>Oficial principal (conservação e laboratório) I (**)<br>Oficial de fabricação principal (**)<br>Operador de instalação de moagem principal II (**)<br>Operador de processo com comando centralizado principal I (**)<br>Prospetor de vendas principal I (**)<br>Visitador/preparador de trabalho I  | 1 113,00         | 1 144,00          |

|    |   |          |          |
|----|---|----------|----------|
| 8  | Assistente operacional I<br>Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica<br>Desenhador principal II (**)<br>Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH<br>Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento<br>Encarregado de conservação I - FCH<br>Encarregado de turno de embalagem - Cimento<br>Escriturário principal II (**)<br>Oficial principal (conservação e laboratório) II (**)<br>Operador de computador I<br>Operador de processo com comando centralizado principal II (**)<br>Prospetor de vendas principal II (**)<br>Secretário de direção<br>Técnico de eletrónica<br>Visitador/preparador de trabalho II | 1 171,00 | 1 201,00 |
| 9  | Assistente administrativo<br>Assistente operacional II<br>Bacharel do grau I - A<br>Chefe de processo com comando centralizado I<br>Desenhador projetista<br>Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento<br>Encarregado de conservação II - FCH<br>Encarregado de fabricação - FCH<br>Operador de computador II<br>Secretário de administração<br>Técnico de eletrónica principal I (**)  | 1 228,00 | 1 283,00 |
| 10 | Assistente técnico operacional I<br>Chefe de secção I<br>Chefe de processo com comando centralizado II<br>Licenciado e bacharel do grau I - B<br>Técnico de eletrónica principal II (**)  | 1 340,00 | 1 464,00 |
| 11 | Assistente técnico operacional II<br>Chefe de secção II<br>Licenciado e bacharel do grau II<br>Programador informático I  | 1 591,00 | 1 786,00 |
| 12 | Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III<br>Programador informático II   | 1 980,00 | 1 980,00 |
| 13 | Analista de sistemas<br>Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV  | 2 423,00 | -        |
| 14 | Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V   | 2 898,00 | -        |
| 15 | Licenciado e bacharel do grau VI  | 3 380,00 | -        |

(\*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.  
(\*\*) A classe «Principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respetiva categoria profissional.

ANEXO III

Tabela das cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 17.<sup>a</sup>

Trabalho noturno

Trabalho este quando prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, será remunerado com um acréscimo de 40 % sobre o valor da hora em período normal de trabalho.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

Trabalho suplementar

- 7- Lanche: 2,24 €
- 8- Jantar: 9,12 €  
Pequeno-almoço: 2,24 €
- 9- Jantar no local de trabalho: 9,12 €
- 10- Jantar fora do local de trabalho: 9,67 €

Cláusula 28.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

- 1- 9,93 €
- 2- 9,93 €
- 3- 2,24 €

Cláusula 30.<sup>a</sup>

Retribuição do trabalho por turnos

- 4- 42,91 €

Cláusula 31.<sup>a</sup>

Subsídio de prevenção

- Níveis salariais 14 e 15: 386,15 €
- Níveis salariais 12 e 13: 308,63 €
- Níveis salariais 9 a 11: 231,69 €
- Níveis salariais 7 e 8: 193,01 €

Cláusula 32.<sup>a</sup>

Anuidades

- 1- Por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos: 13,93 €
- Por cada ano completo subsequente: 1,75 €

Cláusula 63.<sup>a</sup>

Trabalhador-estudante

- 14-  
Ensino básico (1.º e 2.º ciclos - até 6.º ano): 64,77 €  
Ensino básico (3.º ciclo - 7.º a 9.º anos): 94,74 €  
Ensino secundário (10.º a 12.º anos): 141,87 €  
Ensino politécnico e superior: 218,69 €

Lisboa, 11 de abril de 2018.

Pela CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA:

Luís Miguel da Ponte Alves Fernandes, na qualidade de

mandatário.

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

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

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

*Jorge Manuel de Matos Pestana*, na qualidade de mandatário.

### Texto consolidado

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2017.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

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

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 514 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência e denúncia

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de três anos.

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

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses, em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

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

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

## CAPÍTULO II

### Condições de admissão

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

5.1- Reconhecida competência profissional;

5.2- Maior experiência nas funções pretendidas;

5.3- Antiguidade ao serviço da empresa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

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

4- O período experimental tem a seguinte duração:

4.1- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

4.2- 180 dias para trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;

4.3- 240 dias para pessoal de direção e cargos superiores, ou para exercício de cargos de confiança.

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

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



é de 15 dias.

7- Só contam para efeitos de duração do período experimental os dias de trabalho efetivamente prestados, e ainda, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, e feriados intercorrentes.

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

9- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Estágios profissionais**

1- Para mudança de carreira profissional, os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho sem termo terão um período de estágio até 18 meses para ingresso nas carreiras das áreas administrativa, comercial, conservação (elétrica, eletrónica e mecânica), desenho, embalagem, fabricação, informática e preparação de trabalho.

2- Os estágios referidos no número anterior serão, predominantemente, de formação e qualificação profissional, devendo os seus termos constar de documento escrito assinado pelas partes.

3- Os trabalhadores que frequentem o estágio manterão durante o mesmo a categoria e correspondente retribuição que possuírem à data do seu início.

4- Terminado o estágio, aos trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento ser-lhes-á atribuída a categoria e a retribuição correspondente; caso contrário, regressarão às anteriores funções, mantendo a categoria profissional e a retribuição.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a termo**

1- Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto de acordo com o previsto na lei.

2- Os trabalhadores admitidos a termo, independentemente da duração do contrato, serão incluídos, segundo um cálculo efetuado com recurso à média do ano civil anterior, no total dos trabalhadores da empresa para determinação das obrigações sociais relacionadas com o número de trabalhadores ao serviço.

3- O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente, com exceção das condições que por razões objetivas não lhes sejam aplicáveis.

4- Aos trabalhadores admitidos a termo são garantidas as retribuições mínimas correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto neste AE no que se refere a trabalho suplementar, regime de faltas, anuidades, regime de deslocações e subsídios de turno e de refeição, bem como o número 3, da cláusula 60.<sup>a</sup>

5- Podem ser contratados trabalhadores a termo para o desempenho de funções em regime de aprendizagem através da frequência de ações de formação e/ou de estágio facultadas pela empresa ao abrigo do seu plano interno de formação.

6- O período de aprendizagem terá a seguinte duração:

6.1- Dois anos para a generalidade dos trabalhadores com

funções a nível operacional;

6.2- Três anos para os trabalhadores que exerçam funções técnicas especializadas, ou de direção.

7- Em caso de morte por acidente de trabalho, desde que o trabalhador cumpra as normas de segurança em vigor na empresa, a empresa pagará aos herdeiros ou a quem o trabalhador tenha indicado uma indemnização correspondente a 60 vezes a sua remuneração base mensal acrescida do subsídio de turno, se o houver, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, salvo se, por factos que lhe sejam imputáveis, não tiver direito à indemnização do seguro.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes dos anexos I e II.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste acordo.

3- Sempre que o desenvolvimento tecnológico ou a organização do trabalho o justifiquem, as partes signatárias do presente acordo de empresa, através da comissão paritária ou por negociação direta, poderão criar e integrar ou eliminar categorias profissionais nos anexos deste acordo de empresa.

### **CAPÍTULO III**

#### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

1- Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e da legislação em vigor;

2- Tratar o trabalhador com urbanidade, de forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de direção e de chefia que adote comportamento conforme o disposto nesta alínea;

3- Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus colaboradores diretos;

4- Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhes sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com o presente AE;

5- Nomear para cargos de direção e de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;

6- Passar certificados de trabalho, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo neles indicar outras referências, se tal for solicitado pelo interessado;

7- Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

8- Responder, por escrito, no prazo de um mês, a qualquer reclamação ou queixa sobre aplicação do presente AE, formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, exceto quando a

reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;

9- Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

1- Cumprir as disposições deste AE e da legislação em vigor;

2- Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem atribuídas;

3- Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

4- Zelar pelo bom estado de conservação dos bens e equipamentos que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;

5- Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores diretos;

6- Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resulte, obviamente, prejuízo para a empresa;

7- Colaborar com a hierarquia na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de atividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;

8- Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

9- Abster-se de intervir em quaisquer atos ou contratos relacionados, direta ou indiretamente, com o objeto estatutário da empresa, designadamente estabelecer e manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços;

10- Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- Atuações vedadas à empresa:

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

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

1.3- Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional, designadamente o período normal de trabalho;

1.4- Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo do disposto na lei e neste AE;

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

1.6- Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refei-

tórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

1.7- Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

1.8- Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou adoção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade civil ou criminal ou que contrariem um código deontológico;

1.9- Despedir o trabalhador sem justa causa;

1.10- Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos, de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2- A violação de qualquer garantia por parte da empresa, confere ao trabalhador o direito de atuar em conformidade, para reposição da legalidade da situação.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Greve e «lock-out»

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de «lock-out».

## CAPÍTULO IV

### Desenvolvimento da carreira profissional

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Promoção

1- Constitui promoção a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superiores a que corresponda um nível de remuneração mais elevado, após avaliação em conformidade com o anexo IV.

2- É considerado um período de aprendizagem global para a profissão o qual integra as categorias profissionais de aprendiz, aprendiz-praticante «A» e aprendiz-praticante «B» e cuja evolução se processa de acordo com o previsto no anexo IV deste AE.

2.1- O disposto no número anterior, jamais impedirá a contratação de pessoas diretamente para as respetivas profissões, sem passarem pela aprendizagem, desde que possuam experiência, qualificação e certificações profissionais requeridas.

3- Os profissionais integrados no anexo IV evoluirão de acordo com critérios de permanência na categoria profissional, nível de desempenho e nível de aproveitamento em ações de formação previstas para o respetivo perfil, conforme estabelecido no referido anexo. Para o cômputo da permanência na categoria não são considerados os períodos de suspensão de contrato de trabalho. Na determinação do nível de desempenho e do nível de aproveitamento nas ações de formação, a média considerada será a dos anos correspondentes à permanência na categoria.

4- A promoção de 1.<sup>a</sup> classe para principal faz-se de acordo com os critérios de nível de desempenho, nível de apro-



veitamento em ações de formação previstos no anexo IV e mediante a prestação de provas, a efetuar a pedido do trabalhador, decorrido o mínimo de cinco anos de permanência na 1.ª classe, contada nos termos do número 3.

5- As provas referidas no número anterior realizar-se-ão uma vez por ano e, em princípio, no primeiro semestre, na sequência do pedido de prestação de provas apresentado pelo trabalhador durante o mês de janeiro. O trabalhador pode em janeiro do ano em que completa cinco anos de permanência na 1.ª classe, apresentar o pedido para prestação de provas.

6- Compete a um júri constituído por três trabalhadores pertencentes à empresa, sendo um designado por esta e dois pelos órgãos representativos dos trabalhadores, decidir em unanimidade dos presentes sobre o resultado das provas - *Apto ou Não apto*.

7- Quando o candidato for classificado de *Apto*, a promoção produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte aquele em que tenha completado cinco anos na 1.ª classe, se o trabalhador apresentou o pedido nos termos do número 5.

8- Os trabalhadores que não se inscreveram para provas nos termos do número 5 ou que, tendo-se inscrito, lhes seja atribuída a classificação de *Não apto* poderão realizá-las ou repeti-las no ano seguinte desde que se inscrevam, para o efeito, no prazo estabelecido no número 6. Neste caso, se o trabalhador for considerado *Apto*, os efeitos produzem-se a partir do primeiro dia do mês seguinte ao mês em que acedeu à 1.ª classe, no ano da nova inscrição, aplicando-se este mesmo procedimento aos candidatos que faltem à prestação de provas ou desistam no decurso das mesmas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Funções de direção e chefia

1- É da competência da empresa estabelecer e aprovar a sua estrutura orgânica, bem como as respetivas competências e as qualificações para os cargos de direção e de chefia.

2- As funções de direção e outras, cuja natureza se fundamente numa especial relação de confiança com a administração da empresa, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço.

3- As restantes funções de nível hierárquico podem cessar por reestruturação orgânica ou por situações fundamentadas na lei, podendo nestas circunstâncias a empresa atribuir ao trabalhador outra categoria prevista no anexo II, de nível salarial equivalente.

4- Somente as funções de direção podem depender diretamente da administração da empresa.

5- Por cada sector, de acordo com a sua estrutura orgânica, a empresa garante uma função de direção ou de chefia.

6- Existindo tarefas de complexidade técnica e de responsabilidade, cuja duração de execução seja temporária, a empresa pode constituir-las em projecto, autonomizando-as das funções normais das unidades orgânicas, e designar um trabalhador com a função de coordenador, responsável pela sua execução, mediante a observância do seguinte:

6.1- A nomeação depende do acordo do trabalhador e deve constar de documento escrito;

6.2- A nomeação só pode ser efetuada em relação a qua-

droso superiores e médios, como tal classificados no anexo IV deste acordo de empresa;

6.3- A nomeação pode ser feita a tempo inteiro ou em acumulação com as funções que o trabalhador normalmente desempenha na empresa.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administrador ou equivalente, de direção dependentes da administração, as funções de secretariado pessoal, bem como funções de especial complexidade técnica, designadamente a coordenação temporária de quadros médios ou superiores e ainda funções cuja natureza suponha uma relação de confiança.

2- Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à categoria a que entretanto tenha sido promovido ou, se contratado para o efeito, a exercer a atividade correspondente à categoria, constante do acordo, se tal tiver sido convencionado pelas partes.

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos.

2- O período diário de trabalho deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas, salvo no regime de trabalho por turnos, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- No regime de trabalho por turnos, a interrupção prevista no número 2 é de trinta minutos, contando como tempo de trabalho para efeitos de retribuição.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afetado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de turnos

1- Em regime de turnos com descanso em dia variável da

semana, sempre que o trabalhador mude de turno por conveniência da empresa, terá direito a um dia de descanso obrigatoriamente coincidente com um dia de calendário.

2- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo após seis dias de prestação de trabalho consecutivo, em conformidade com a escala de serviço elaborada no início de cada ano.

3- No regime de trabalho por turnos, os trabalhadores terão direito a folgas complementares necessárias para, tendo em conta o horário de trabalho praticado em cada estabelecimento da empresa, garantir o período normal de trabalho previsto no número 1 da cláusula 15.<sup>a</sup>

4- As folgas referidas no número anterior serão estabelecidas nas escalas de turno.

5- Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalho a criar em horário diurno terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

6- Os trabalhadores que permaneçam durante 20 anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de idade devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário diurno, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respetivas funções.

7- Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe transitoriamente ao regime de horário diurno ou a regime de turnos com subsídio de turno inferior, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno atualizado a cada momento; também, por conveniência da empresa, o trabalhador poderá voltar à sua situação anterior.

8- Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o subsídio de turno só é devido enquanto o trabalhador se mantiver no respetivo regime de horário.

9- Quando nos termos do número anterior, ocorra a situação que determine a cessação do direito ao subsídio de turno, tal retribuição será objeto de redução nos termos da regulamentação interna em vigor.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

1.1- Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;

1.2- E, ainda, em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade devendo a empresa comunicar aos representantes dos trabalhadores o circunstancialismo em que ocorreu a prestação do trabalho suplementar.

2- O trabalho suplementar previsto no ponto 1.1 do número anterior tem os seguintes limites:

2.1- Duzentas horas de trabalho por ano;

2.2- Duas horas por dia útil;

2.3- Um número de horas igual ao período normal de tra-

balho nos dias de descanso semanal e nos feriados.

3- O trabalho suplementar previsto no ponto 1.2 do número 1 não está sujeito aos limites do número anterior.

4- O trabalho prestado para compensação de suspensão de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores, não se considera trabalho suplementar.

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação do trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa ou quando a lei expressamente o determine.

6- Entre o período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar, quando este se siga imediatamente aquele, salvo para o regime de turnos com descanso em dia variável da semana, haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongue por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

7- No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá aos trabalhadores um lanche, o qual será tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-lhes-á a importância prevista no anexo III.

8- Na situação prevista no número 6, quando o trabalho suplementar se prolongue para além das vinte horas, os trabalhadores terão direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso do início do período de trabalho diário ser antecipado de duas ou mais horas, os trabalhadores terão direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

9- No regime de turnos com descanso em dia variável da semana, sempre que os trabalhadores prestem trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho normal terão direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III.

10- Sempre que, depois de abandonarem o local de trabalho, os trabalhadores sejam chamados a prestar trabalho suplementar, terão direito ao pagamento mínimo de duas horas da retribuição prevista no anexo III para trabalho suplementar, sendo-lhes assegurado transporte por conta da empresa ou pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar e descanso compensatório**

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

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num

dos três dias úteis seguintes.

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

5- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

6- O descanso compensatório referente a trabalho suplementar prestado no ano civil deverá ser gozado imperativamente até ao dia 31 de janeiro do ano seguinte. Na impossibilidade desse gozo, o descanso será substituído pela retribuição prevista no número 5.

7- Sem prejuízo do estabelecido nos números anteriores, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem prejuízo da sua retribuição normal, onze horas após o seu termo.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>**

**Isenção de horário de trabalho**

1- Por acordo entre a empresa e os trabalhadores pode ser estabelecido, nos termos da lei em vigor, um regime de isenção de horário de trabalho.

2- A isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, os feriados e os períodos de férias.

3- A retribuição da isenção de horário de trabalho será calculada de acordo com a retribuição base acrescida das anuidades, previstos neste AE para a respetiva categoria.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>**

**Serviço de prevenção**

1- Consideram-se em regime de prevenção os trabalhadores que efetivamente participem da responsabilidade de funcionamento de uma instalação fabril num período semanal, incluindo feriados e fins-de-semana, encontrando-se localizáveis na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de prevenção são designados pela empresa e constituem-se em equipas, sendo coordenadas por um chefe de equipa.

3- A prestação de trabalho efetivo em regime de prevenção aos domingos confere aos trabalhadores um descanso compensatório ou em sua substituição o pagamento equivalente à remuneração de um dia de trabalho normal, mediante acordo com o trabalhador.

4- O intervalo entre o termo do trabalho de prevenção e o início da jornada normal de trabalho é de onze horas; se o trabalho em regime de prevenção tiver início até duas horas antes da jornada normal de trabalho, não há intervalo de descanso.

5- Aos trabalhadores chamados para prestar trabalho em regime de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

6- A prestação efetiva de trabalho em regime de prevenção é determinada pelo respetivo chefe da equipa.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>**

**Desempenho de outras funções**

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

2- Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando às funções temporariamente desempenhadas nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- No caso do exercício das funções referidas no número 2 se prolongar por mais de seis meses consecutivos o trabalhador terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

5- A empresa pode determinar que o trabalhador desde que tenha qualificação e capacidade, possa desempenhar outras atividades que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da respetiva categoria.

6- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, mediante o seu acordo.

**Cláusula 24.<sup>a</sup>**

**Substituição temporária**

1- Sempre que um trabalhador substitua substancialmente outro de nível superior, passará a receber como retribuição a fixada no AE para a categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2- O disposto no número anterior só é aplicável se a substituição se referir a funções diferentes das do substituto, conforme definidas nos anexos I e II deste AE, o que exclui os casos em que o trabalhador substitua outro da mesma categoria profissional, ainda que de classe diferente.

3- Se o trabalhador substituto se mantiver nas funções do trabalhador substituído por mais de trinta dias após o seu regresso, adquirirá o direito à categoria e à correspondente retribuição base mensal definida no anexo II deste AE.

4- Se as circunstâncias que determinaram a substituição se tornarem definitivas, o trabalhador substituto terá direito ao preenchimento da vaga e à correspondente categoria, desde que a substituição se haja mantido por um período de mais de seis meses após a data em que a empresa tomou conhecimento de que as circunstâncias determinantes da substituição se tornaram definitivas.

5- Os trabalhadores com funções de chefia serão, em princípio, substituídos pelo nível hierárquico superior.

6- A substituição não confere quaisquer outros direitos para além dos previstos nesta cláusula.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

As retribuições previstas nos anexos II e III que sejam de natureza regular e permanente, serão pagas através de transferência bancária, não havendo naturalmente qualquer custo a suportar pelos trabalhadores tendo o dinheiro que ficar à disposição do trabalhador até ao último dia útil do mês a que respeitam.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a uma retribuição total calculada nos termos do anexo III.

2- A retribuição prevista no número anterior compreende a retribuição de trabalho noturno.

3- O valor da hora normal para efeitos de pagamento do trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times (\text{Retrib. base mensal} + \text{anuidades} + \text{sub. de turno})}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

4- Sempre que, no desenvolvimento normal da sua escala de serviço, o trabalhador do regime de turnos com folga em dia variável da semana preste trabalho em dia feriado, terá direito à retribuição prevista no anexo III.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a receber, até 30 de novembro de cada ano, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua retribuição base mensal mais anuidades, acrescida do subsídio de turno e da retribuição especial de isenção de horário de trabalho, estes últimos para os trabalhadores que os recebam, e, ainda, a importância média mensal recebida nesse ano por desempenho de outras funções e por substituição temporária.

2- Os trabalhadores que em 31 de dezembro não completam um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado, receberão a importância proporcional aos meses completos de serviço; qualquer fração do mês conta como mês completo.

3- No ano do início e no ano do termo da suspensão do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é pago proporcionalmente aos meses civis completos de serviço no respetivo ano; qualquer fração do mês conta como mês completo.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por cada dia de trabalho efetivo, uma participação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo

III, quando pela empresa não lhes seja fornecida refeição.

2- Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida refeição adequada, ser-lhe-á concedida, por cada dia de trabalho efetivo a participação prevista no número anterior, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3- A participação prevista nos números anteriores será acrescida do complemento previsto no anexo III, quando se trate de almoço ou jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

4- Para efeitos de aplicação do número 1, o subsídio de refeição é devido desde que o trabalhador preste, no mínimo, quatro horas consecutivas de serviço efetivo no dia.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição paga aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efetivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2- Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por este AE receberão um subsídio correspondente a 115 % da retribuição base mensal acrescida de anuidades, subsídio de turno para os trabalhadores que o recebam e, ainda, da importância média mensal recebida no ano anterior por desempenho de outras funções e por substituição temporária.

3- Aos trabalhadores que por acordo com a empresa, gozem seguido, no mínimo, 50 % do período de férias a que têm direito, nos meses de janeiro a maio e de outubro e novembro, será paga uma importância equivalente a 10 % do seu subsídio de férias que será adicionada a este.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que trabalharem em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

1.1- Em regime de três e dois turnos com folga em dia variável da semana e de dois turnos com o mesmo tipo de folga desde que o segundo turno termine depois das 2 horas e 30 minutos, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

1.2- Em regime de três turnos com folga fixa aos domingos e de dois turnos com folga em dia variável da semana, desde que o segundo turno não termine antes das 24 horas, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

1.3- Em regime de dois turnos com folga fixa aos domingos terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

A retribuição prevista no número anterior desta cláusula compreende a retribuição do trabalho noturno.

2- A retribuição prevista no número 1 será sempre calculada com base no valor estipulado na tabela I do anexo II.

3- Os trabalhadores que prestem serviço nos dias de Ano Novo e de Natal têm direito a um subsídio especial no valor estipulado no anexo III.



Cláusula 31.<sup>a</sup>

**Subsídio de prevenção**

Os trabalhadores que prestam serviço em regime de prevenção terão direito a um subsídio fixo por cada período semanal de prevenção no valor previsto no anexo III.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Anuidades**

1- Por cada ano de permanência na empresa, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a uma anuidade no valor constante do anexo III, atualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2- As anuidades referidas nos números anteriores serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de retribuição e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3- Para o cálculo dos anos de permanência é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição.

**CAPÍTULO VII**

**Deslocações e transportes**

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Transportes e abonos para deslocações**

1- Não se considera retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da empresa.

2- Sempre que a distância entre a residência e a base do local de trabalho seja superior a 3 Km, a empresa custeará o transporte dos trabalhadores, atribuindo-lhes um passe mensal L Carris/Metro (Rede) da zona de Lisboa ou o valor equivalente.

3- Sempre que o contrato esteja suspenso, o trabalhador não terá direito ao passe referido ou ao valor equivalente durante o período de suspensão do contrato.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Regime de deslocações**

1- Aos trabalhadores, quando deslocados por motivo de serviço, a empresa garante o seguinte sempre que necessário:

- 1.1- Transporte;
- 1.2- Alojamento;
- 1.3- Alimentação.

2- A reserva dos alojamentos é sempre da competência da empresa, salvo em situações excecionais devidamente justificadas e provadas.

3- Quando haja lugar ao pagamento, por parte do trabalhador, de despesas de transporte, alimentação e/ou alojamento quando deslocados, as mesmas serão reembolsadas mediante apresentação dos documentos de despesa comprovativos.

4- Quando as refeições não forem fornecidas no local de deslocação e não apresentando o trabalhador comprovativo

das despesas realizadas, ser-lhe-á abonado um valor equivalente ao que estiver em vigor para o subsídio de refeição nas instalações sem refeitório.

5- Nas deslocações que ocorram para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base de trabalho, a empresa assegurará o pagamento de horas normais, correspondente ao tempo utilizado no dia antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período, calculado com base no estabelecido no presente AE.

6- Serão igualmente abonadas outras despesas extraordinárias impostas pela deslocação, quando autorizadas e comprovadas pelos respetivos documentos.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Regime de seguros**

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho sem termo:

1- Um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente, no valor de 100 vezes a retribuição base mensal do nível 6 da tabela I prevista no anexo II deste AE;

2- Um seguro de vida cobrindo o risco de morte, invalidez total e permanente, no valor de 24 vezes a retribuição base mensal referida no número anterior.

**CAPÍTULO VIII**

**Vicissitudes contratuais**

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Cedência ocasional**

1- Mediante acordo escrito, a empresa pode celebrar com os trabalhadores contratos de cedência ocasional para o exercício de funções em empresas do grupo em relação de domínio ou de controlo ou em relação de coligação que permita à empresa determinar ou ser determinante na escolha dos órgãos sociais.

2- A cedência ocasional não está sujeita a prazo máximo enquanto se mantiverem as relações de grupo societário entre as sociedades em causa.

3- O período de cedência ocasional conta para todos os efeitos de antiguidade na empresa cedente, nos mesmos termos em que contaria se nela exercesse funções.

4- Sem prejuízo de tratamento mais favorável na empresa cessionária, durante o período de cedência, o trabalhador mantém todos os direitos e regalias que teria se se mantivesse na empresa cedente.

5- Cessando o acordo de cedência ou em caso de extinção ou cessação da atividade da empresa cessionária, o trabalhador regressa à empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data da cedência.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Transferência temporária**

1- A empresa quando o seu interesse o exija, pode transfe-

rir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- Da ordem de transferência, para além da justificação do interesse relevante, deve constar o tempo previsível para a duração da transferência que só, em casos excepcionais, poderá ultrapassar seis meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas que o trabalhador tiver que suportar decorrentes de custos de deslocação e alojamento que sejam consequência da transferência temporária.

4- Salvo razão ponderável, a decisão respeitante à transferência do local de trabalho será comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias quando se trate de transferência definitiva ou de 8 dias quando se trate de transferência temporária.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade geográfica**

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exigir, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização que auferiria caso tivesse rescindido contrato por justa causa.

4- A empresa custeará as despesas do trabalhador, impostas pela transferência decorrentes do acréscimo de custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5- Sempre que em consequência da transferência, o trabalhador se veja obrigado a mudar o local da sua residência, terá ainda direito a um subsídio igual a quinze por cento do montante anual pago no ano anterior ao da transferência, a título de retribuição base mais anuidades bem como subsídio de turno, quando o houver.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Transmissão da empresa ou estabelecimento ou transferência de estabelecimento**

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

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

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

estabelecimento ou unidade económica.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Fusão, cisão, extinção ou encerramento da empresa**

1- A extinção de pessoa coletiva empregadora, quando não se verifique a fusão, a cisão ou a transmissão da empresa ou do estabelecimento, determina a caducidade do contrato de trabalho.

2- O encerramento total e definitivo da empresa determina a caducidade do contrato de trabalho, devendo seguir-se o procedimento previsto na lei para esta situação, com salvaguarda de todos os direitos e garantias dos trabalhadores.

3- Verificando-se a caducidade do contrato em caso previsto num dos números anteriores, o trabalhador tem direito às compensações legais, pela qual responde o património da empresa.

4- Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores despedidos por a empresa cessar a sua atividade ou encerrar qualquer sua dependência beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

5- Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferência, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 e 24 meses, respetivamente, para os que contem mais de 50 ou 55 anos de idade.

## CAPÍTULO IX

### **Refeitórios na empresa**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios**

A empresa deverá possuir refeitório nas suas instalações, ou dependências, com o mínimo de cinquenta trabalhadores.

## CAPÍTULO X

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal e feriados**

1- É considerado, dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, exceto para os trabalhadores de turno, que terão direito a 5 dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada estabelecimento e sendo assegurado que, em média, dois dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês ou para trabalhadores sujeitos a horários de trabalho específicos.

2- São considerados feriados obrigatórios nos termos da

lei, os seguintes:

- 1 de janeiro
- Sexta-Feira Santa
- Domingo de Páscoa
- 25 de abril
- 1 de maio
- Corpo de Deus
- 10 de junho
- 15 de agosto
- 5 de outubro
- 1 de novembro
- 1 de dezembro
- 8 de dezembro
- 25 de dezembro

3- Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores, e a Terça-Feira de Carnaval.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Dispensa em dia de aniversário

A empresa garante aos trabalhadores ao seu serviço, a dispensa da prestação de trabalho no dia do aniversário, quando este ocorra em dia normal de trabalho

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Regime das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a um período de 25 dias úteis de férias retribuídas em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente o direito a férias só poderá efetivar-se após seis meses de trabalho efetivo.

4- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar deverão ser concedidas as férias relativas ao ano da incorporação, antes da mesma.

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

6- A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 15 de abril, a época de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

7- O período de férias não pode ter início em dias de descanso semanal do trabalhador.

8- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda a sexta-feira, com a exclusão dos feriados.

9- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em

que se vencem, sem prejuízo das exceções previstas neste AE e na lei.

10- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no exterior.

11- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

12- Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efetuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

13- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias que pode não calhar no período de 1 de maio a 30 de outubro.

4- Se a alteração ou a interrupção das férias for motivada por doença do trabalhador, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado.

5- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 6 da cláusula anterior.

6- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a empresa pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

2- Não serão considerados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos, desde que sejam compensados no próprio dia e adicionados não excedam sessenta minutos por mês. Este procedimento não se aplica aos trabalhadores integrados no regime de horário flexível ou no de isenção de

horário de trabalho.

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

4- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevistas, deverão ser comunicadas à empresa logo que possível e justificadas por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5- A empresa pode, nos 15 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6- O não cumprimento do disposto no número 4 e a não apresentação da prova a que se refere o número anterior no prazo que tiver sido fixado, o qual nunca poderá ser inferior a 15 dias, torna a falta injustificada.

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

8- As faltas que determinem perda de retribuição são descontadas na retribuição do mês seguinte a que respeitem.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

2.1- As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

2.2- As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do artigo seguinte;

2.3- As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

2.4- As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

2.5- As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

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

2.7- As dadas pelos trabalhadores eleitos para estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;

2.8- As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

2.9- As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

2.10- As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1- Nos termos do ponto 2.2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

1.1- Cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adoção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);

1.2- Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco ou afinidade, irmãos e cunhados).

2- Aplica-se o disposto no ponto 1.1 do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

3- As faltas justificadas referidas nos números anteriores serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após o facto, caso em que a regalia caducará.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

2- Além do consignado no número anterior, é garantida a retribuição ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

3- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Despedimento

1-   proibido o despedimento sem justa causa.

2- O despedimento de trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exercam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.



3- Não se provando justa causa, o despedimento de trabalhadores referidos no número anterior confere-lhes o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinham à data do despedimento ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhes caberia nos termos do presente AE, nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores que hajam exercido funções nos referidos corpos gerentes ou a eles tenham sido candidatos há menos de cinco anos.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato

O contrato de trabalho cessa nos casos previstos na lei, nomeadamente por:

- 1- Caducidade;
- 2- Revogação por acordo das partes;
- 3- Despedimento promovido pela empresa;
- 4- Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador;
- 5- Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- 6- Extinção de postos de trabalho por causas objetivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- 1- Verificando-se o seu termo quando se trate de contrato a termo;
- 2- Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- 3- Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

- 1- A todo o momento podem as partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.
- 2- O acordo de cessação do contrato deve constar de documento escrito, devidamente datado, assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Cessação por despedimento promovido pela empresa

- 1- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha termo quer não.
- 2- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infração disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelo presente AE ou por lei.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa

1- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- 1.1- Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
  - 1.2- Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
  - 1.3- Provocação repetida de conflitos com os companheiros de trabalho;
  - 1.4- Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
  - 1.5- Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
  - 1.6- Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
  - 1.7- Falta culposa de observância das normas de segurança e higiene no trabalho;
  - 1.8- Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;
  - 1.9- Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre outros representantes da empresa;
  - 1.10- Reduções anormais da produtividade;
  - 1.11- Falsas declarações relativas à justificação de faltas.
- 2- A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos no presente AE e na lei.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador

- 1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com aviso prévio de dois meses, exceto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.
- 2- Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo previsto fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.
- 3- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:
  - 3.1- Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
  - 3.2- Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
  - 3.3- Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
  - 3.4- Aplicação de sanção abusiva;
  - 3.5- Falta culposa de observância das normas de segurança

e higiene no trabalho;

3.6- Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4- A cessação do contrato nos termos dos 3.2 a 3.6 do número anterior confere ao trabalhador o direito a receber uma indemnização em função da respetiva antiguidade que variará entre 30 dias e 45 dias da retribuição base e anuidades por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

## **CAPÍTULO XII**

### **Segurança Social e saúde**

#### **Cláusula 58.<sup>a</sup>**

##### **Segurança Social e saúde**

1- A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este AE contribuirão para a instituição de Segurança Social que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

2- A empresa proporciona aos trabalhadores ao seu serviço, vinculados por contrato de trabalho sem termo, benefícios sociais complementares na assistência na doença.

#### **Cláusula 59.<sup>a</sup>**

##### **Complemento do subsídio de doença**

1- Em caso de doença, a empresa pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida auferida e o subsídio atribuído pela Segurança Social. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da Segurança Social, não reembolse a empresa, esta suspenderá o pagamento do complemento.

2- Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da retribuição mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando o receber.

3- Para efeitos dos números 1 e 2 considera-se como retribuição, a retribuição base, anuidades e subsídio de turno.

4- O complemento previsto no número 1 deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Segurança Social ou outro. Se o exame efetuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o complemento cessa a partir da data deste exame.

5- No caso de o trabalhador não ter cumprido o prazo de garantia da Segurança Social para atribuição do subsídio de doença, a empresa garantir-lhe-á a retribuição líquida auferida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6- A atribuição do complemento do subsídio de doença mencionada nos números anteriores não será devida logo que o trabalhador cesse o contrato de trabalho ou passe à situação de pré-reforma.

#### **Cláusula 60.<sup>a</sup>**

##### **Complemento de pensão por acidente**

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou ab-

soluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à que auferia, a empresa pagará a respetiva diferença.

2- O trabalhador terá direito à retribuição base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar esta incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição total líquida auferida pelo trabalhador estabelecida nos termos do número 3 da cláusula 59.<sup>a</sup> e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

#### **Cláusula 61.<sup>a</sup>**

##### **Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência**

1- Os trabalhadores que atinjam a idade legal de reforma, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá:

2.1- Aos colaboradores admitidos para a empresa até 31 de dezembro de 1998 e fazem parte do plano A do contrato constitutivo do Fundo de Pensões CIMPOR.

2.1.1- Um complemento equivalente à diferença entre o montante da pensão que este receba da Segurança Social, na parte correspondente ao tempo de trabalho em que a empresa tenha contribuído para a sua formação, e uma percentagem da sua última retribuição base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

em que «n» é o número de anos completos de antiguidade na empresa que o trabalhador tenha na data em que haja atingido a idade legal de reforma, não podendo «n» ser superior a 45.

2.1.2- Para os efeitos previstos no número anterior, são excluídos do cálculo da antiguidade os períodos de suspensão do contrato de trabalho, salvo se os mesmos forem motivados por baixa por doença ou acidente de trabalho ou pelo exercício de funções em empresa do grupo.

2.1.3- Para efeitos do número 2.1.1, a pensão da Segurança Social a considerar para cálculo do complemento é a que resultar da aplicação da fórmula de cálculo da pensão de reforma da Segurança Social em vigor em 31 de dezembro de 1997, nos termos do Decreto-Lei n.º 329/93, de 25 de setembro.

2.1.4- Quando a pensão calculada segundo os números anteriores não atingir o salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

2.1.5- A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença entre a pensão que este receba da Segurança Social e o montante correspondente a sessenta por cen-

to da pensão a que o trabalhador teria direito à data do seu falecimento, nos termos desta cláusula.

2.1.6- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

2.1.7- Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida ao cônjuge sobrevivente do trabalhador, nos termos do número 2.1.5 desta cláusula.

2.1.8- A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica competente.

2.2- Aos trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 1999 e aos colaboradores que aderiram ao plano B do contrato constitutivo do Fundo de Pensões CIMPOR.

2.2.1- A empresa contribuirá mensalmente, catorze vezes ano, com um valor equivalente a 8,5 % da retribuição base, acrescida de anuidades, para este plano de contribuição definida.

2.2.2- Um seguro de acidentes pessoais, com a cobertura de invalidez permanente, com um capital de 8,5 % do valor do salário anual (catorze vezes o vencimento base, acrescido de anuidades) multiplicado pelo número de anos que medeia entre a idade do trabalhador no início de cada ano civil e os 65 anos.

## CAPÍTULO XIII

### Segurança, higiene e medicina no trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Segurança, higiene e medicina no trabalho

1- A empresa obriga-se a dar cumprimento às disposições legais sobre segurança, higiene e medicina no trabalho.

2- Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efetivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3- Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos pelo médico do trabalho para efeitos de exame médico de admissão ou periódico constituem encargo da empresa.

4- Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspeção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

6- Sempre que o trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para obtenção de elementos auxiliares de diagnóstico, ou para tratamento, estas faltas serão sempre registadas mas não darão origem a perda de vencimento ou

outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO XIV

### Valorização e formação profissional

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação.

2- O trabalhador-estudante deve comprovar a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário e atividades educativas a frequentar, fazendo prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

3- O trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar mais compatível com o horário de trabalho, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho, que pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, de acordo com a legislação aplicável.

4- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos, terá os direitos previstos no número anterior, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

5- O trabalhador-estudante pode falar justificadamente por motivo de prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

5.1- No dia da prova e no imediatamente anterior;

5.2- No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar.

6- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo e os dias imediatamente anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados.

7- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

8- Consideram-se, ainda, justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

9- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

10- O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que requerida com a seguinte antecedência:

10.1- 48h, no caso de pretenderem um dia de licença;

10.2- 8 dias, caso pretendam 2 a 5 dias de licença;

10.3- 1 mês, no caso de pretenderem mais de 5 dias de licença.

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

12- Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

13- Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar, o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

14- A dotação anual para aquisição de material escolar terá os limites previstos no anexo III.

15- Os trabalhadores que atualmente estejam ao serviço da empresa continuarão a beneficiar das participações da empresa pela frequência de cursos e manterão os mesmos direitos e níveis de participação.

16- Aos casos omissos aplica-se o regime legal do estatuto do trabalhador-estudante.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- A empresa assegurará formação profissional contínua aos trabalhadores, através de um número mínimo anual de horas de formação nos termos da legislação em vigor, mediante ações desenvolvidas na empresa ou no exterior, reconhecendo e valorizando a qualificação obtida pelo trabalhador.

2- Para efeito de cumprimento do disposto no número 1, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

3- A área da formação contínua deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

## CAPÍTULO XV

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Infração disciplinar

Considera-se infração disciplinar qualquer ato ou omis-

são, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar e sanções

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

3- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

5- Exceto para as infrações puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo ser enviada cópia da nota de culpa às entidades representativas dos trabalhadores.

6- O processo disciplinar corre os trâmites previstos na lei, devendo, ficar concluído no prazo de 90 dias após o envio da nota de culpa ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no número 9 da presente cláusula.

7- Sob pena de nulidade, a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis será comunicada ao trabalhador através de nota de culpa.

8- Determina a nulidade do processo a recusa da empresa em facultar ao trabalhador ou a quem legalmente o represente, a consulta de todas as suas peças.

9- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias para consultar o processo e responder à nota de culpa, que deverá ser prorrogado por igual período, se assim exigirem as necessidades de defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo previsto no número 6.

10- Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser apresentado à comissão de trabalhadores, e no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

11- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada, constar de documento escrito e ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e às entidades que o representam.

12- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

13- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, devendo a suspensão ser comunicada à associação sindical que o representa, no prazo máximo de 48 horas.

14- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

14.1- Repreensão;

14.2- Repreensão registada;



- 14.3- Sanção pecuniária sujeita aos limites legais;
- 14.4- Perda de dias de férias sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;
- 14.5- Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- 14.6- Despedimento.
- 15- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

16- Com exceção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respetivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respetivo, no prazo de cinco dias, e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

17- A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

1.1- Se recusar fundamentadamente a exceder os períodos normais de trabalho;

1.2- Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respetivas funções;

1.3- Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e deste AE cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os seus companheiros;

1.4- Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;

1.5- Haver reclamado, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;

1.6- Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de Segurança Social ou de delegado sindical;

1.7- Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2- A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos do número anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações constantes nos pontos seguintes:

2.1- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no número 4, a cláusula 57.<sup>a</sup>;

2.2- Para dirigentes, delegados sindicais ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas no ponto anterior.

## CAPÍTULO XVI

### Da organização sindical dos trabalhadores

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical

1- Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

2- Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3- Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Garantia dos delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais é fixado nos termos da lei em função dos trabalhadores sindicalizados em cada sindicato.

2- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

3- O tempo dispendido pelas estruturas representativas dos trabalhadores da empresa em reuniões com a administração, sempre que forem convocadas por esta, é considerado como tempo de trabalho efetivo e não conta para o crédito de horas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Comunicação

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa, por forma escrita, os nomes dos respetivos delegados sindicais.

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

3- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos, até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas da quotização e o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções das organizações sindicais

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Para o exercício da atividade sindical estão assegurados o direito a instalações, o direito a informação e consulta e o direito de afixação e informação sindical.

3- Nos estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local



situado no interior da empresa ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4- Nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

5- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado para a generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento ou da comissão sindical ou intersindical da empresa ou de delegados sindicais, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

6- Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um limite máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

7- Os promotores das reuniões devem comunicar à empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

8- Após receção da comunicação, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos promotores, desde que estes o requeiram, local apropriado no interior da empresa ou na sua proximidade.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições gerais

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias anteriores

1- Este AE considera-se globalmente mais favorável do que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho substituído, não podendo resultar da sua aplicação baixa de categoria, classe ou diminuição de retribuição do trabalhador.

2- Serão sempre salvaguardados os direitos e regalias adquiridos pelos trabalhadores em sede de contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste AE.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Constituição:

1.1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;

1.2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;

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

1.4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos, pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2- Atribuições:

2.1- Interpretar as disposições do presente AE;

2.2- Criar e integrar categorias profissionais não previstas nos anexos deste AE bem como eliminá-las.

3- Normas de funcionamento:

3.1- A comissão paritária funcionará em local a designar por acordo das partes;

3.2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias úteis, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos;

3.3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

4- Deliberações:

4.1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, um membro de cada uma das partes;

4.2- Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

4.3- As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nos pontos 4.1 e 4.2, consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções coletivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Assistência judiciária

1- Aos trabalhadores arguidos em processo-crime por atos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judicial adequada.

2- A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas suscetíveis de determinarem responsabilidade civil e criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respetivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

3- O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo judicial ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto no pre-

sente AE é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão enquadrados em níveis de qualificação, em conformidade com o anexo V.

## ANEXO I

### Definição de funções

*Analista de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de tratamento automático da informação, com base nas necessidades identificadas junto dos utilizadores. É responsável pela execução, instalação e manutenção das aplicações; presta assistência e treina os utilizadores; assegura a elaboração e manutenção da documentação dos sistemas. Pode coordenar outros trabalhadores na execução de projetos específicos.

*Aprendiz* - É o trabalhador que, em início de carreira profissional, executa as tarefas que lhe são distribuídas sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior.

*Aprendiz praticante* - É o trabalhador que, em seguimento da aprendizagem e sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior, executa as tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua qualificação para a carreira profissional.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que adapta processos e técnicas de natureza administrativa; utiliza meios adequados de tratamento e gestão da informação e assegura a organização de processos para decisão superior; sob a orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas complexas de natureza diversa, nomeadamente contabilística, comercial ou de administração de pessoal; pode, ainda, em circunstâncias específicas, orientar outros profissionais administrativos.

*Assistente operacional* - É o trabalhador cuja experiência, adquirida no exercício da gestão operacional, ou aprofundados conhecimentos na respetiva área de atividade, lhe permite executar tarefas complexas, bem como conceber e garantir a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões; pode, em circunstâncias específicas, coordenar a atividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

*Assistente técnico operacional* - É o trabalhador cuja experiência, adquirida ao longo do tempo ao nível da gestão operacional diversificada, ou aprofundados conhecimentos na sua especialidade técnica operacional, lhe permite exercer tarefas de complexidade técnica, bem como conceber e garantir a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões; pode coadjuvar a hierarquia no estudo e implementação de projetos; pode, em circunstâncias específicas, coordenar a atividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

*Auxiliar administrativo* - É o trabalhador que executa tarefas simples da atividade administrativa, dentro e fora das instalações da empresa, nomeadamente a recolha, entrega e reprodução de documentos. Pode ter a seu cargo a arrumação do material de economato e o controlo da distribuição, podendo ainda fazer, junto de entidades exteriores, pagamentos e cobranças e a aquisição de artigos de pequeno porte.

*Auxiliar fabril* - É o trabalhador que, sem qualquer especialidade, executa tarefas indiferenciadas segundo instruções que lhe são transmitidas, nomeadamente as de recolha de amostras, remoção e arrumação de materiais, conservação e limpeza de instalações, podendo conduzir, para o efeito, veículos de pequeno porte. Auxilia trabalhadores com maior qualificação na execução de algumas tarefas.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador que, de acordo com instruções superiores, orienta o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe concomitantemente a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço, bem como a elaboração dos relatórios da respetiva atividade.

*Chefe de processo com comando centralizado (cimento)* - É o trabalhador que, dentro do turno respetivo e segundo um programa estabelecido, coordena e controla a equipa de turno afeta ao processo de fabrico e, fora do horário normal de laboração, é responsável pelo bom andamento de toda a fábrica, dando as instruções necessárias ao adequado funcionamento das diversas instalações fabris, incluindo a equipa de conservação; acompanha e controla a equipa de operadores de processo ou conduz, por meio de um comando centralizado, o processo de fabrico, assegurando a otimização da condução do processo, garantindo o melhor rendimento dos equipamentos e os menores consumos, nomeadamente de combustível, de energia elétrica, dos refratários e peças de desgaste, bem como a qualidade dos produtos, através de análises e ensaios específicos quando necessário. Assegura a elaboração de relatório da respetiva atividade.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma unidade orgânica específica nas diferentes áreas de atividade da empresa, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica* - É o trabalhador que, dentro do turno respetivo e segundo um programa estabelecido, coordena, controla e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Condutor de veículos industriais* - É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes, destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplanagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a deslocar e das pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

*Desenhador* - É o trabalhador que, utilizando o equipa-

mento adequado a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efetua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode, ainda, proceder à reprodução e arquivo dos desenhos e outra documentação técnica.

*Desenhador projetista* - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efetua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode coordenar um grupo de trabalho, de acordo com parâmetros e orientações que lhe são transmitidas, assegurando a elaboração de relatório da respetiva atividade.

*Encarregado (FCH)* - É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Encarregado (cimento)* - É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Encarregado de turno de embalagem (cimento)* - É o trabalhador que, dentro do turno respetivo, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Ensacador-carregador (\*)* - É o trabalhador que, manualmente ou utilizando meios mecânicos, procede ao ensacamento dos produtos, sendo responsável pela utilização de embalagens em boas condições e pelo peso correto do produto nelas contido. Na fase de carregamento, recebe as embalagens dos produtos a expedir, arrumando-as nos veículos de transporte ou em paletas. Pode ocupar-se da carga e descarga de produtos a granel. Assegura a limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

*Escriturário* - É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequadas, executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos, cobranças, de compras e vendas, bem como a documentação a elas respeitante; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a receção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e outros inerentes; pode, ainda, efetuar tratamento de texto, expediente e arquivo.

*Ferramenteiro (\*)* - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à ope-

ração simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramenta e procede ao seu recebimento ou entrega.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequados, assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado, podendo orientar outros profissionais dentro da sua área de atividade. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

*Licenciado e bacharel do grau I* - É o trabalhador que executa trabalhos da sua especialidade, simples ou de rotina, sendo orientado e controlado, direta e permanentemente, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não desempenha funções de chefia mas pode tomar decisões, desde que sejam de rotina ou apoiadas em orientações prévias da sua hierarquia.

*Licenciado e bacharel do grau II* - É o trabalhador que executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação mas poderá atuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado sempre que necessite e quando ligado a projetos não tem funções de chefia; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III* - É o trabalhador que executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões, mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua atuação é desenvolvida segundo a orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionada em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas de coordenação a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer atividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma as decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgaes para um profissional de grau superior.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV* - É o trabalhador que detém o primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros licenciados, bacharéis ou técnicos equiparados, ou de coordenação complexa de atividades, tais como técnico/comerciais, fabris, de projetos, económico-

-financeiras e outras, para o que é requerida a experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planificação, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa completa da natureza das indicadas, que lhe seja confiada; possui capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico que executa sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objetivos, de prioridade relativa e de interferência com outras atividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de atividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V* - É o trabalhador que chefia ou coordena diversas atividades quer executivas quer de estudo, de planeamento ou de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas completas de estudo, de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua atividade; coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo atuação imediata, não normalmente sujeitas a revisão, exceto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou condicionem objetivos de longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objetivos finais e é somente revisto quanto à política de ação empresarial e eficácia geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justeza da solução.

*Licenciado e bacharel do grau VI* - É o trabalhador que exerce cargos de chefia ou de coordenação sobre vários grupos em assuntos interligados ou de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional ou de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objetivos gerais da empresa, bem como ao controlo financeiro. Pode participar diretamente na definição de objetivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e a coordenação com outras funções; para o exercício das suas funções, é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização ou poder de coordenação, de grau complexo, relativamente à especificidade de cada uma das atividades da empresa.

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo licença de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Manobra os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

*Oficial de conservação (construção civil, elétrica e mecânica)* - É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração

de outros profissionais e utilizando equipamentos, ferramentas e máquinas-ferramentas adequadas, executa todos os trabalhos da sua especialidade, nomeadamente obras novas e ações de manutenção. Pode, ainda, conduzir veículos para o transporte de materiais e equipamentos necessários à execução das suas tarefas. Assegura a limpeza dos locais onde executa os seus trabalhos.

*Oficial de fabricação (FCH)* - É o trabalhador que procede ao acendimento dos fornos e enforna o produto; vigia e controla a sua carga térmica; acompanha a desenforna, a fase de hidratação da cal e executa as tarefas necessárias à sua moagem. Assegura a limpeza e a conservação corrente das instalações e equipamentos a seu cargo.

*Oficial de fabricação (cimento)* - É o trabalhador que, no próprio local, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga, deteta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respetiva zona de implantação. Pode, em circunstâncias específicas, executar operações de manutenção preventiva, bem como orientar a atividade de outros profissionais integrados na área de fabricação.

*Oficial de laboratório* - É o trabalhador que, utilizando equipamentos adequados, executa análises, ensaios químicos e físicos, controlando a composição e propriedades das matérias-primas, produtos em fase de fabrico e acabados, de acordo com as normas de qualidade em vigor, procedendo aos respetivos registos. É também responsável pela limpeza e conservação do equipamento a seu cargo.

*Operador de computador* - É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas e procedimentos definidos para a exploração; faz e mantém permanentemente atualizados os registos da atividade dos equipamentos. Quando habilitado, procede à montagem e manutenção de equipamentos de processamento e comunicação de dados.

*Operador de embalagem (cimento)* - É o trabalhador que assegura os procedimentos de condução e vigilância de equipamentos industriais de receção, ensilagem, trasfega, embalagem e paletização de produtos, bem como conduz veículos de movimentação de cargas, elevação e tração a fim de armazenar, acondicionar ou expedir produtos nos diversos meios de transporte. Assegura a lubrificação, manutenção dos equipamentos, bem como a limpeza das instalações que estão a seu cargo, de acordo com as normas em vigor e, ainda, os registos inerentes à movimentação dos produtos.

*Operador de instalação de moagem* - É o trabalhador que, por meio de um comando centralizado ou no próprio local, de acordo com parâmetros do processo, especificação do produto e instruções recebidas, conduz, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com toda a instalação desde a receção de matérias-primas até à expedição de cimento através do respetivo comando local ou à distância. Deteta anomalias, colhe amostras e realiza ensaios de controlo do processo, executa tarefas



de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas e das respetivas zonas de implantação. Pode ainda conduzir veículos para transporte de materiais e equipamentos necessários à execução das suas tarefas, bem como efetuar registos, em suporte papel ou informático, relativos ao desempenho das máquinas, consumos, produções, *stocks* e outros inerentes à execução das suas tarefas.

*Operador de pedreira* - É o trabalhador que, utilizando equipamentos adequados e técnicas específicas, procede à perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento; opera, também, equipamentos auxiliares destinados à correta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a limpeza e manutenção do equipamento, executando, quando necessário, pequenas operações de manutenção preventiva. Quando habilitado, opera com substâncias explosivas.

*Operador de processo com comando centralizado (cimento)* - É o trabalhador que, por meio de um comando centralizado, conduz e assegura o controlo e a otimização do processo de fabrico, nomeadamente pelo adequado consumo de combustível, de energia elétrica, dos refratários e peças de desgaste. É também responsável pela qualidade dos produtos, através de análise de raios X, e de outros ensaios, nomeadamente de resíduos, de superfícies específicas e de cal livre. Orienta do comando, ou no local, as intervenções dos profissionais de fabricação com vista à obtenção do melhor rendimento.

*Programador informático* - É o trabalhador responsável pela elaboração dos programas informáticos, escrevendo-os, testando-os e mantendo-os através de linguagem adequada e de acordo com as especificações de análise dos sistemas. Assegura e apoia, sempre que necessário, a elaboração e manutenção da documentação dos sistemas. Pode integrar a equipa de conceção e projeto dos sistemas.

*Prospetor de vendas* - É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspetos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de ação; colabora nos estudos das ações mais eficazes de promoção e fomento dos diversos produtos, assim como da sua utilização; recebe eventuais reclamações dos clientes, dando-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas e assegurar quaisquer outras relações com os clientes.

*Secretário de administração* - É o trabalhador qualificado que assegura as atividades específicas de secretariado da administração; competem-lhe, entre outras, as seguintes tarefas: redigir relatórios, cartas e outros textos em línguas portuguesa ou estrangeira e efetuar o respetivo tratamento em equipamento adequado; reunir elementos de suporte para decisões superiores e preparar os processos da responsabilidade da administração, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; manter atualizada a agenda de trabalho dos administradores que secretaria; asse-

gurar o contacto da administração com entidades públicas ou privadas, marcando entrevistas e atendendo pessoalmente os interessados; classificar a documentação, organizá-la e manter em ordem o arquivo.

*Secretário de direção* - É o trabalhador com qualificação que executa, de forma autónoma, devidamente enquadrado, as tarefas específicas de secretariado; competindo-lhe, entre outras, as seguintes: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar *dossiers*, agendas e memoriais para despachos ou reuniões, marcar e organizar reuniões e entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir, retroverter e efetuar tratamento de texto em português ou língua estrangeira e estabelecer contactos pessoais ou por telefones internos/externos em português ou línguas estrangeiras.

*Técnico de eletrónica* - É o trabalhador que monta, calibra, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem eletrónica industrial.

*Telefonista (\*)* - É o trabalhador que se ocupa, predominantemente, das ligações e registos das chamadas telefónicas e da transmissão de mensagens recebidas. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços. Responde, se necessário, a pedidos de informação.

*Visitador/preparador de trabalho* - É o trabalhador que, por meio de visitas às instalações, e com aparelhos de controlo apropriados, deteta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respetivos relatórios e prepara as necessárias ações de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir. Elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

(\*) Função a extinguir quando vagar.

ANEXO II

Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas (2018)

| Nível salarial | Categoria profissional  | Tabela I (euros) | Tabela II (euros) |
|----------------|---|------------------|-------------------|
| 1              | Aprendiz  | 806,00           | -                 |
| 2              | Aprendiz praticante A   | 872,00           | -                 |
| 3              | Aprendiz praticante B   | 912,00           | -                 |
| 4              | Auxiliar administrativo<br>Auxiliar fabril<br>Operador de instalação de moagem de 2. <sup>a</sup><br>Operador de pedreira de 2. <sup>a</sup><br>Telefonista (*) | 986,00           | 1 006,00          |



|    |   |          |          |
|----|---|----------|----------|
| 5  | Condutor de veículos industriais de 2. <sup>a</sup><br>Desenhador de 2. <sup>a</sup><br>Ensacador/carregador (*)<br>Escriturário de 2. <sup>a</sup><br>Ferramenteiro (*)<br>Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup><br>Motorista de 2. <sup>a</sup><br>Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup><br>Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (FCH)<br>Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> (cimento)<br>Operador de embalagem de 2. <sup>a</sup> (cimento)<br>Operador de instalação de moagem de 1. <sup>a</sup><br>Operador de pedreira de 1. <sup>a</sup>  | 1 021,00 | 1 036,00 |
| 6  | Condutor de veículos industriais de 1. <sup>a</sup><br>Desenhador de 1. <sup>a</sup><br>Escriturário de 1. <sup>a</sup><br>Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup><br>Motorista de 1. <sup>a</sup><br>Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup><br>Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (FCH)<br>Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> (cimento).<br>Operador de embalagem de 1. <sup>a</sup> (cimento)<br>Operador de instalação de moagem principal I (**)<br>Operador de processo com comando centralizado<br>Prospetor de vendas   | 1 050,00 | 1 083,00 |
| 7  | Chefe de equipa<br>Desenhador principal I (**)<br>Escriturário principal I (**)<br>Oficial principal (conservação e laboratório) I (**)<br>Oficial de fabricação principal (**)<br>Operador de instalação de moagem principal II (**)<br>Operador de processo com comando centralizado principal I (**)<br>Prospetor de vendas principal I (**)<br>Visitador/preparador de trabalho I   | 1 113,00 | 1 144,00 |
| 8  | Assistente operacional I<br>Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica<br>Desenhador principal II (**)<br>Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH<br>Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento<br>Encarregado de conservação I - FCH<br>Encarregado de turno de embalagem - Cimento<br>Escriturário principal II (**)<br>Oficial principal (conservação e laboratório) II (**)<br>Operador de computador I<br>Operador de processo com comando centralizado principal II (**)<br>Prospetor de vendas principal II (**)<br>Secretário de direção<br>Técnico de eletrónica<br>Visitador/preparador de trabalho II | 1 171,00 | 1 201,00 |
| 9  | Assistente administrativo<br>Assistente operacional II<br>Bacharel do grau I - A<br>Chefe de processo com comando centralizado I<br>Desenhador projetista<br>Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento<br>Encarregado de conservação II - FCH<br>Encarregado de fabricação - FCH<br>Operador de computador II<br>Secretário de administração<br>Técnico de eletrónica principal I (**)  | 1 228,00 | 1 283,00 |
| 10 | Assistente técnico operacional I<br>Chefe de secção I<br>Chefe de processo com comando centralizado II<br>Licenciado e bacharel do grau I - B<br>Técnico de eletrónica principal II (**)  | 1 340,00 | 1 464,00 |

|    |  |          |          |
|----|--|----------|----------|
| 11 | Assistente técnico operacional II<br>Chefe de secção II<br>Licenciado e bacharel do grau II<br>Programador informático I | 1 591,00 | 1 786,00 |
| 12 | Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III<br>Programador informático II                                      | 1 980,00 | 1 980,00 |
| 13 | Analista de sistemas<br>Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV   | 2 423,00 | -        |
| 14 | Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V  | 2 898,00 | -        |
| 15 | Licenciado e bacharel do grau VI   | 3 380,00 | -        |

(\*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.  
(\*\*) A classe «Principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respectiva categoria profissional.

ANEXO III

Tabela das cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 17.<sup>a</sup>

Trabalho noturno

Trabalho este quando prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, será remunerado com um acréscimo de 40 % sobre o valor da hora em período normal de trabalho.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

Trabalho suplementar

- 7- Lanche: 2,24 €
- 8- Jantar: 9,12 €  
Pequeno-almoço: 2,24 €
- 9- Jantar no local de trabalho: 9,12 €  
Jantar fora do local de trabalho: 9,67 €

Cláusula 26.<sup>a</sup>

Retribuição do trabalho suplementar

- 1-  
Trabalho diurno, em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 1,75.  
Trabalho noturno, em dias normais de trabalho: retribuição

- normal multiplicada por 2.  
Trabalho diurno, em dias de descanso semanal ou feriados: retribuição normal multiplicada por 2,25.  
Trabalho noturno, em dias de descanso semanal ou feriados: retribuição normal multiplicada por 2,50.  
4-  
Trabalho diurno: retribuição normal multiplicada por 2,25.  
Trabalho noturno: retribuição normal multiplicada por 2,50.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

Subsídio de refeição

- 1- 9,93 €
- 2- 9,93 €
- 3- 2,24 €

Cláusula 30.<sup>a</sup>

Retribuição do trabalho por turnos

- 1-  
1.1- 29,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.  
1.2- 23,0 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.  
1.3- 18,0 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.  
3- 42,91 €

Cláusula 31.<sup>a</sup>

Subsídio de prevenção

- Níveis salariais 14 e 15: 386,15 €
- Níveis salariais 12 e 13: 308,63 €
- Níveis salariais 9 a 11: 231,69 €
- Níveis salariais 7 e 8: 193,01 €

Cláusula 32.<sup>a</sup>

Anuidades

- 1- Por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos: 13,93 €.  
Por cada ano completo subsequente: 1,75 €.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

Trabalhador-estudante

- 14-  
Ensino básico (1.º e 2.º ciclos - até 6.º ano): 64,77 €  
Ensino básico (3.º ciclo - 7.º a 9.º anos): 94,74 €  
Ensino secundário (10.º a 12.º anos): 141,87 €  
Ensino politécnico e superior: 218,69 €

ANEXO IV

Acesso e promoção

| Situação actual |   | Critérios de evolução      |                     |  |                      | Situação de evolução |  |
|-----------------|---|----------------------------|---------------------|--|----------------------|----------------------|--|
| Nível salarial  | Categorias profissionais  | Tempo permanência (mínimo) | Nível de desempenho | Nível de aproveitamento em acções de formação  | Provas profissionais | Nível salarial       | Categorias profissionais   |
| 1               | Aprendiz  | 1 ano                      | -                   | -  | -                    | 2                    | Aprendiz - Praticante «A»  |
| 2               | Aprendiz - Praticante «A»   | 1,5 ano                    | -                   | -  | -                    | 3                    | Aprendiz - Praticante «B»  |
| 3               | Aprendiz - Praticante «B»   | 1,5 ano                    | -                   | -  | -                    | 4                    | Auxiliar administrativo<br>Auxiliar fabril<br>Operador de pedreira de 2. <sup>a</sup>  |
| 4               | Operador de instalação de moagem de 2. <sup>a</sup><br>Operador de pedreira de 2. <sup>a</sup>  | 3 anos                     | > 3,0               | Frequência de acções de formação de acordo c/perfil de formação<br>+<br>Aproveitamento > 3,0 | -                    | 5                    | Operador de instalação de moagem de 1. <sup>a</sup><br>Operador de pedreira de 1. <sup>a</sup>   |
| 5               | Condutor de veículos industriais de 2. <sup>a</sup><br>Desenhador de 2. <sup>a</sup><br>Escriturário de 2. <sup>a</sup><br>Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup><br>Motorista de 2. <sup>a</sup><br>Oficial (conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup><br>Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> - Cimento<br>Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> - FCH<br>Oficial de embalagem de 2. <sup>a</sup> - Cimento<br>Operador de instalação de moagem de 1. <sup>a</sup> | 3 anos                     | > 3,0               | Frequência de acções de formação de acordo c/perfil de formação<br>+<br>Aproveitamento > 3,0 | -                    | 6                    | Condutor de veículos industriais de 1. <sup>a</sup><br>Desenhador de 1. <sup>a</sup><br>Escriturário de 1. <sup>a</sup><br>Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup><br>Motorista de 1. <sup>a</sup><br>Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup><br>Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> - Cimento<br>Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> - FCH<br>Oficial de embalagem de 1. <sup>a</sup> - Cimento<br>Operador de instalação de moagem principal I |
| 6               | Desenhador de 1. <sup>a</sup><br>Escriturário de 1. <sup>a</sup><br>Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup><br>Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup><br>Operador de instalação de moagem principal I<br>Operador de processo c/comando centralizado<br>Prospetor de vendas  | 5 anos                     | > 3,0               | Frequência de acções de formação de acordo c/perfil de formação<br>+<br>Aproveitamento > 3,0 | Aprovação            | 7                    | Desenhador principal I<br>Escriturário principal I<br>Oficial principal (conservação e laboratório) I<br>Oficial de fabricação principal<br>Operador de instalação de moagem principal II<br>Operador de processo c/comando centralizado principal I<br>Prospetor de vendas principal I  |

|    |   |        |       |   |   |    |   |
|----|---|--------|-------|---|---|----|---|
| 7  | Desenhador principal I<br>Escriturário principal I<br>Oficial principal (conservação e laboratório) I<br>Operador de processo c/comando centralizado principal I<br>Prospetor de vendas principal I<br>Visitador/preparador de trabalho I | 5 anos | > 3,0 | Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação<br>+<br>Aproveitamento > 3,0 | - | 8  | Desenhador principal II<br>Escriturário principal II<br>Oficial principal (conservação e laboratório) II<br>Operador de processo c/comando centralizado principal II<br>Prospetor de vendas principal II<br>Visitador/preparador de trabalho II |
| 8  | Assistente operacional I<br>Encarregado de conservação I - FCH<br>Operador de computador I<br>Técnico de eletrónica   | 6 anos | > 3,5 | Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação<br>+<br>Aproveitamento > 3,5 | - | 9  | Assistente operacional II<br>Encarregado de conservação II - FCH<br>Operador de computador II<br>Técnico de eletrónica principal I  |
| 9  | Chefe de processo c/comando centralizado I<br>Técnico de eletrónica principal I   | 6 anos | > 3,5 | Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação<br>+<br>Aproveitamento > 3,5 | - | 10 | Chefe de processo c/comando centralizado II<br>Técnico de eletrónica principal II   |
| 10 | Assistente técnico operacional I<br>Chefe de secção I   | 6 anos | > 3,5 | Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação<br>+<br>Aproveitamento > 3,5 | - | 11 | Assistente técnico operacional II<br>Chefe de secção II   |
| 11 | Programador informático I   | 6 anos | > 3,5 | Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação<br>+<br>Aproveitamento > 3,5 | - | 12 | Programador informático II  |

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

| Níveis de qualificação |   | Categorias   |
|------------------------|---|--|
| 1 - Quadros superiores | 1.1- Técnicos de produção e outros<br>1.2- Técnicos administrativos | Licenciado, bacharel do grau VI<br>Licenciado, bacharel ou técnico equiparado do grau V<br>Licenciado, bacharel ou técnico equiparado do grau IV<br>Licenciado do grau III<br>Licenciado grau II<br>Licenciado do grau IB      |
| 2 - Quadros médios     | a. Técnicos de produção e outros<br>b. Técnicos administrativos     | Assistente técnico operacional I e II<br>Bacharel ou técnico equiparado do grau III<br>Bacharel do grau II<br>Bacharel do grau IB<br>Bacharel do grau IA<br>Analista de sistemas<br>Chefe de secção<br>Programador informático |

|   |   |  |
|---|---|--|
| 3 - Encarregados, contramestres, etc.   |   | Chefe de processo c/comando centralizado<br>Chefe de turno de embalagem - Cimento<br>Chefe de turno de fabricação - FCH<br>Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento<br>Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH<br>Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento<br>Encarregado de conservação - FCH<br>Encarregado de fabricação - FCH<br>Encarregado de turno de embalagem - Cimento  |
| 4 - Profissionais altamente qualificados  | a. Administrativos<br>b. Comércio<br>c. Produção e outros | Assistente administrativo<br>Assistente operacional I e II<br>Escriturário principal<br>Operador de computador<br>Secretária de administração<br>Secretária de direção<br>Prospetor de vendas principal<br>Chefe de equipa<br>Desenhador principal<br>Desenhador projetista<br>Oficial principal (conservação e laboratório)<br>Oficial de fabricação principal<br>Operador de instalação de moagem principal<br>Operador de processo c/comando centralizado principal<br>Técnico de eletrónica<br>Técnico de eletrónica principal<br>Visitador/preparador de trabalho |
| 5 - Profissionais qualificados  | a. Administrativos<br>b. Comércio<br>c. Produção e outros | Escriturário<br>Fiel de armazém<br>Prospetor de vendas<br>Condutor de veículos industriais<br>Desenhador<br>Ferramenteiro (*)<br>Motorista<br>Oficial (conservação e laboratório)<br>Oficial de fabricação - Cimento<br>Oficial de fabricação - FCH<br>Operador de embalagem - Cimento<br>Operador de instalação de moagem<br>Operador de pedreira<br>Operador de processo c/ comando centralizado   |
| 6 - Profissionais semiquualificados   |   | Ensacador/Carregador (*)<br>Telefonista (*)  |
| 7 - Profissionais não qualificados  |   | Auxiliar administrativo<br>Auxiliar fabril   |
| 8 - Pré-oficiais<br>Estagiários<br>Tirocinantes<br>Praticantes aprendizes<br>Auxiliares |   | Aprendiz<br>Aprendiz - Praticante  |

Lisboa, 11 de abril de 2018.

Pela CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA:

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

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

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

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

*Jorge Manuel de Matos Pestana*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 30 de maio de 2018, a fl. 56 do livro n.º 12, com o n.º 95/2018, 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 PORTUGÁLIA - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Alteração salarial e outras**

O acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho*



e Emprego, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2010, é revisto e alterado da forma seguinte:

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

- 1- (Inalterado.)
- 2- (Inalterado.)
- 3- O AE abrange, por um lado, a empresa e, por outro lado, cerca de 164 trabalhadores ao seu serviço, associados do Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC.

Cláusula 2.ª

Início de vigência e produção de efeitos

- 1- (Inalterado.)
  - 2- (Inalterado.)
  - 3- (Inalterado.)
  - 4- A tabela salarial constante do anexo III e demais cláusulas de expressão pecuniária previstas neste último produzirão efeitos a partir de 1 de maio de 2017, com ressalva dos aspectos derogatórios ali expressamente previstos.
- (...)

ANEXO I

Regulamento de admissões, acessos, categorias e funções (RAACF)

(...)

Cláusula 16.ª

Disposições transitórias

- 1- É aprovado o seguinte regime transitório de elegibilidades para efeitos de progressão salarial em função da situação vigente à data de 7 de junho de 2017:
  - a) Os tripulantes que detenham o escalão CC5 e que tenham completado 15 anos de permanência nesse escalão são elegíveis para aceder ao escalão CC7;
  - b) Os tripulantes que detenham o escalão CAB4 e que tenham completado 8 anos de permanência (4 + 4) nesse escalão são elegíveis para vencimento do subsídio de CAB Sénior;
  - c) Os tripulantes que detenham o escalão CC5 são elegíveis para aceder ao escalão CC6;
  - d) Os tripulantes que detenham o escalão CAB4 são elegíveis para aceder ao escalão CAB5.
- 2- A evolução prevista no número anterior far-se-á sem prejuízo das regras de progressão estabelecidas na cláusula 7.ª deste RAACF.

Lisboa, 24 de julho de 2017.

(...)

ANEXO III

Regulamento de retribuição (RR)

(...)

Cláusula 3.ª

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

- 1- (Inalterado.)
  - 2- (Inalterado.)
  - 3- (Inalterado.)
- (...)

Cláusula 7.ª

Per diem

1- Por cada dia efetivo de serviço de voo e, no caso de rotações com mais de dois dias, por cada dia de estadia fora da base, o tripulante de cabine terá direito ao pagamento de um *per diem*, de acordo com o valor em cada momento em vigor. Os valores de *per diem* são atualizados de acordo com a tabela *infra*, com efeitos a partir de 1 de maio de 2017:

| Categoria/Escalão | Per diem |
|-------------------|----------|
| CC7               | 56 €     |
| CC6               | 56 €     |
| CC5               | 56 €     |
| CC4               | 56 €     |
| CC3               | 56 €     |
| CC2               | 56 €     |
| CC1               | 56 €     |
| CAB5              | 56 €     |
| CAB4              | 56 €     |
| CAB3              | 56 €     |
| CAB2              | 56 €     |
| CAB1              | 31 €     |
| CAB0              | 31 €     |

- 2- (Inalterado.)
- (...)

Tabela salarial  
(Com efeitos a 1 de maio de 2017)

| Categoria/<br>Escalão | Permanência* | Vencimento<br>base | Diuturnidades** |
|-----------------------|--------------|--------------------|-----------------|
| CC7                   |              | 2 040,00 €         | 15 €            |
| CC6                   | 4 anos       | 1 862,00 €         | 15 €            |
| CC5                   | 4 anos       | 1 725,00 €         | 15 €            |
| CC4                   | 24 meses     | 1 590,00 €         | 15 €            |
| CC3                   | 24 meses     | 1 440,00 €         | 15 €            |
| CC2                   | 12 meses     | 1 332,00 €         | 15 €            |
| CC1                   | 12 meses     | 1 265,00 €         | 15 €            |
|                       |              |                    |                 |
| CAB5                  |              | 1 155,00 €         | 15 €            |
| CAB4                  | 4 anos       | 1 040,00 €         | 15 €            |

|      |          |            |      |
|------|----------|------------|------|
| CAB3 | 24 meses | 1 000,00 € | 15 € |
| CAB2 | 24 meses | 930,00 €   | 15 € |
| CAB1 | 24 meses | 730,00 €   | --   |
| CAB0 | 18 meses | 557,00 €   | --   |

\* Permanência mínima no escalão, sem prejuízo da aplicação das regras de promoção e progressão em cada momento em vigor na empresa.  
\*\* A vencer nos termos da cláusula 6.ª do RR.

§ único. Vencimento de CC Sénior e de CAB Sénior.  
a) Em suplemento à tabela salarial, é devida a atribuição dos seguintes subsídios de senioridade:

|                        | A partir de maio de 2017 | Após maio de 2018 |
|------------------------|--------------------------|-------------------|
| Chefe de cabine Sénior | 100 €                    | 125 €             |
| CAB Sénior             | 100 €                    | 100 €             |

b) A atribuição de subsídio de CAB Sénior ocorre ao fim de 4 anos de CAB 5.  
c) O subsídio CAB Sénior cessa à data de passagem para CC1.

(...)

Lisboa, 24 de julho de 2017.

Pela PORTUGÁLIA - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

*Fernando Abs da Cruz Souza Pinto*, CEO.  
*David Humberto Canas Pedrosa*, CFO.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVC:

*Amélia Luciana Brugnini Sousa Uva Passo*, presidente.  
*Ivo Alexandre Ramalho Fialho*, tesoureiro.  
*Ricardo Alexandre Baião Mendes*, vogal.

Depositado em 4 de junho de 2018, a fl. 56 do livro n.º 12, com o n.º 100/2018, 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 RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Constituição da comissão paritária**

De acordo com o estipulado no número 2 da cláusula 129.ª do contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal:

- Vogais efetivos:
- Fátima Martins Conde Coelho Rodrigues
  - Francisco Enriquez Ayuso
  - Paulo André Geisler Galina Barbosa

Em representação do Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e do Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC:

- Vogais efetivos:
- Armando Paulo Fernandes Guedes Costa
  - Fernando José Miguel Pereira Henriques
  - Vítor Manuel Tomé Mesquita

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo de revogação do acordo coletivo entre a Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) e outros**

Entre:

1- Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, pessoa colectiva n.º 502 220 473, neste acto representada pelos representantes que assinam e se encontram devidamente identificados a final;

2- Ageas Portugal - Companhia de Seguros, SA, pessoa colectiva n.º 503 454 109, neste acto representada pelos representantes que assinam e se encontram devidamente identificados a final;

3- Ageas Portugal Services, ACE, pessoa colectiva n.º 507694325, neste acto representada pelos representantes que assinam e se encontram devidamente identificados a final;

4- Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), pessoa colectiva n.º 501 081 674, neste acto representada pelos representantes que assinam e se encontram devidamente identificados a final, de ora em diante também designado por SINAPSA;

5- SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, pessoa colectiva n.º 502 326 956, neste acto representada pelos representantes que assinam e se encontram devidamente identificados a final, de ora em diante também designada por SISEP; e

6- STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, pessoa colectiva n.º 500 952 205, neste acto representada pelos representantes que assinam e se encontram devidamente identificados a final, de ora em diante também designada por STAS.

Todos na qualidade de subscritores do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2017 e de ora em diante designados conjuntamente por «partes»;

É acordado e reciprocamente aceite, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 502.º, número 1, alínea a) do Código do Trabalho, o seguinte acordo de revogação de acordo colectivo de trabalho, nos termos e condições constantes dos números seguintes:

1- As partes acordam na revogação do acordo colectivo de trabalho celebrado entre si e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2017.

2- As partes reconhecem que o pressuposto essencial para a celebração do presente acordo de revogação é a simultânea celebração de acordo colectivo de trabalho que abranja todas as empresas do designado grupo económico Ageas e todos os sindicatos representativos do sector segurador, o qual deverá ser subscrito, por isso, para além das partes, pelas seguintes entidades: Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros, SA, Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA e Ocidental - Sociedade Gestora de Fundo de Pensões, SA.

3- A cessação efectiva e definitiva do acordo colectivo de trabalho referido no ponto 1 produzirá os seus efeitos no dia da entrada em vigor do acordo colectivo de trabalho que o substitua.

4- Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, do Código do Trabalho, declara-se que o presente acordo de revogação abrange 3 entidades empregadoras do sector segurador e um universo de cerca de 700 trabalhadores e trabalhadoras.

Este acordo é feito numa via original para depósito no serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 21 de março de 2018.

Pela Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de mandatária.

*José António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela Ageas Portugal - Companhia de Seguros, SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de mandatária.

*José António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela Ageas Portugal Services, ACE:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de administradora.

*José António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de administrador.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de mandatário.

*João Miguel Vilaça Teixeira de Barros*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de mandatário.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Carlos Conceição Cordeiro*, na qualidade de mandatário.

*Teresa Maria Correia Gonçalves*, na qualidade de mandatária.

Pelo STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora:

*Carlos Alberto Marques*, na qualidade de mandatário.

*José Luís Coelho Pais*, na qualidade de mandatário.

*Mário José Rubio de Oliveira e Silva*, na qualidade de mandatário.

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, na qualidade de mandatária.

*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatária.

*António José Pinto Mendes*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de junho de 2018, a fl. 56 do livro n.º 12, com o n.º 96/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de revogação do acordo coletivo entre a Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro**

Entre:

1- Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, pessoa colectiva n.º 501 836 926, neste acto representada pelos representantes que assinam e se encontram devidamente identificados a final;

2- Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros, SA, pessoa colectiva n.º 501 836 918, neste acto representada pelos representantes que assinam e se encontram devidamente identificados a final;

3- Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA, pessoa colectiva n.º 503 496 944, neste acto representada pelos representantes que assinam e se encontram devidamente identificados a final;

4- SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, pessoa colectiva n.º 502 326 956, neste acto representada pelos representantes que assinam e se encontram devidamente identificados a final, de ora em diante também designada por SISEP; e

5- Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora - (STAS), pessoa colectiva n.º 500 952 205, neste acto representada pelos representantes que assinam e se encontram devidamente identificados a final, de ora em diante também designada por STAS.

Todos na qualidade de subscritores do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, e de ora em diante designados conjuntamente por «partes»;

É acordado e reciprocamente aceite, nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 502.º, número 1, alínea a) do Código do Trabalho, o seguinte acordo de revogação de acordo colectivo de trabalho, nos termos e condições constantes dos números seguintes:

1- As partes acordam na revogação do acordo colectivo de trabalho celebrado entre si e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016.

2- As partes reconhecem que o pressuposto essencial para a celebração do presente acordo de revogação é a simultânea celebração de acordo colectivo de trabalho que abranja todas as empresas do designado grupo económico Ageas e todos os sindicatos representativos do sector segurador, o qual deverá ser subscrito, por isso, para além das partes, pelas seguintes entidades:

(i) Ageas Portugal - Companhia de Seguros de Vida, SA, Ageas Portugal - Companhia de Seguros, SA, Ageas Portugal Services, ACE e Ocidental - Sociedade Gestora de Fundo de Pensões, SA; e

(ii) Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA).

3- A cessação efectiva e definitiva do acordo colectivo de trabalho referido no ponto 1 produzirá os seus efeitos no dia da entrada em vigor do acordo colectivo de trabalho que o substitua.

4- Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, do Código do Trabalho, declara-se que o presente acordo de revogação abrange 3 entidades empregadoras do sector segurador e um universo de 557 trabalhadores e trabalhadoras.

Este acordo é feito numa via original para depósito no serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 21 de março de 2018.

Pela Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de mandatária.

*José António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros, SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de mandatária.

*José António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela Médis - Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA:

*Rita Isabel Noé Couto Baptista*, na qualidade de administradora.

*José António Soares Augusto Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Carlos Conceição Cordeiro*, na qualidade de mandatário.

*Teresa Maria Correia Gonçalves*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Carlos Alberto Marques*, na qualidade de mandatário.

*José Luís Coelho Pais*, na qualidade de mandatário.

*Mário José Rubio de Oliveira e Silva*, na qualidade de mandatário.

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, na qualida-

de de mandatária.

*Carla Sofia Grilo Mirra*, na qualidade de mandatária.

*António Jose Pinto Mendes*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de junho de 2018, a fl. 56 do livro n.º 12, com o n.º 97/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## JURISPRUDÊNCIA

...



# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindipolporto - Sindicato dos Polícias do Porto - Alteração**

Alteração aprovada em 11 de maio de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2017.

##### Artigo 1.º

###### Alteração aos estatutos

Os artigos 18.º, 24.º, 25.º, 26.º, 31.º, 32.º, 35.º, 36.º, 39.º, 43.º, 44.º, 49.º, 50.º e 51.º, passam a ter a seguinte redação:

##### «Artigo 18.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- As eleições para a direcção realizam-se durante o mês de outubro do último ano do mandato, contudo nunca antes de decorridos três meses após a aprovação do processo eleitoral.

4- [...].

5- [...].

6- [...].

7- As eleições para a mesa da assembleia geral, conselho fiscal, conselho deontológico e conselho de fiscalização, realizam-se na primeira assembleia geral que ocorra após a tomada de posse dos membros da direcção eleita, e de acordo com o número seguinte.

8- Em assembleia geral, são apresentadas à mesa as listas concorrentes à eleição para os órgãos referidos no número anterior.

##### Artigo 24.º

[...]

1- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente e um secretário.

2- A mesa da assembleia geral é eleita na primeira assembleia geral que ocorra após a tomada de posse dos membros da direcção eleita.

3- A assembleia geral só pode deliberar validamente com a

presença de todos os seus membros.

4- As deliberações da mesa da assembleia geral são aprovadas por unanimidade de votos dos seus membros e constarão em acta.

##### Artigo 25.º

[...]

1- [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) [...];

f) [...];

g) [...];

h) [...];

i) [...];

j) [...];

k) [...];

l) [...];

m) [...].

2- [...].

3- (*Revogado.*)

4- (*Revogado.*)

5- Em caso de impedimento dos membros da mesa, os associados presentes na assembleia, escolhem, de entre si, os substitutos necessários.

##### Artigo 26.º

[...]

1- A direcção é composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um tesoureiro adjunto, um secretário, um secretário adjunto e dezanove vogais.

2- (*Revogado.*)

3- [...].

4- [...].

##### Artigo 31.º

[...]

1- O conselho fiscal é composto por um presidente, um

vice-presidente e um secretário.

2- O conselho fiscal é eleito na primeira assembleia geral que ocorra após a tomada de posse dos membros da direcção eleita.

#### Artigo 32.º

[...]

1- [...].

2- [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...].

3- [...].

4- [...].

5- [...].

6- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros ou, em caso de igualdade prevalece o sentido de voto do presidente.

#### Artigo 35.º

[...]

1- O conselho deontológico é composto por um presidente e um secretário.

2- O conselho deontológico é eleito na primeira assembleia geral que ocorra após a tomada de posse dos membros da direcção eleita.

#### Artigo 36.º

[...]

1- [...].

2- [...]:

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...].

3- O conselho deontológico só pode deliberar validamente com a presença de todos os seus membros.

4- As deliberações do conselho deontológico são aprovadas por unanimidade de votos dos seus membros e constarão em acta.

#### Artigo 39.º

[...]

1- O conselho de fiscalização é composto por um presidente e um secretário.

2- O conselho de fiscalização é eleito na primeira assembleia geral que ocorra após a tomada de posse dos membros da direcção eleita.

#### Artigo 43.º

[...]

[...]:

a) (*Revogado;*)

b) [...];

c) [...].

#### Artigo 44.º

[...]

Compete em especial ao secretário do conselho de fiscalização elaborar as actas e auxiliar o presidente.

#### Artigo 49.º

[...]

O voto é directo e secreto. É exercido, na sede do sindicato ou por correio para eleger os membros para a direcção, e em assembleia geral para eleger os membros para os restantes corpos gerentes.

#### Artigo 50.º

[...]

1- [...].

2- [...].

3- [...].

4- [...].

5- Aprovado o regulamento eleitoral em assembleia geral são marcadas as eleições, e tratando-se da eleição dos membros para a direcção, esta decorre depois de passados pelo menos três meses.

#### Artigo 51.º

[...]

Adquire a capacidade de poder ser eleito para a direcção, o associado há mais de três anos no sindicato, contados desde a admissão até ao dia em que a mesa da assembleia geral marca o início das negociações, com as listas concorrentes, para a aprovação de um projecto único para o regulamento eleitoral.»

#### Artigo 2.º

##### Entrada em vigor

As presentes alterações aos estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 25 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 184 do livro n.º 2.

### Sindicato dos Trabalhadores de Call Center - STCC - Nulidade parcial

Por sentença transitada em julgado em 16 de maio de 2018, proferida no âmbito do processo n.º 1385/18.8T8LSB movido pelo Ministério Público contra o Sindicato dos Trabalhadores de Call Center - STCC, o qual correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa, foi declarada a nulidade parcial da alteração de estatutos da associação, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2017, relativa ao número 1 do artigo 2.º dos estatutos.

II - DIREÇÃO

Sindipolporto - Sindicato dos Polícias do Porto - Eleição

Em 11 de maio de 2018 foi efetuada nova eleição para o mandato em curso, da direção eleita em 6 de outubro de 2016, cuja composição se encontra publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2017.

|                    |  |
|--------------------|--|
| Vogal              | Agostinho Novais de Oliveira, cartão de cidadão n.º 08592737.              |
| Vogal              | Albano Pereira Carvalho, cartão de cidadão n.º 09595551.                   |
| Vogal              | António Alberto Faria da Costa, cartão de cidadão n.º 09892882.            |
| Vogal              | Armindo António Ribeiro Teixeira, bilhete de identidade n.º 9468614.       |
| Vogal              | Aurélio António Moreira Rocha, cartão de cidadão n.º 05942067.             |
| Vogal              | Carlos Manuel de Meireles Coelho Leal, cartão de cidadão n.º 10116100.     |
| Vogal              | Filipe Manuel Cardoso Pereira, cartão de cidadão n.º 11244530.             |
| Secretário adjunto | Francisco Manuel Soares Mendes de Almeida, cartão de cidadão n.º 09656246. |

|                    |   |
|--------------------|---|
| Vogal              | Luís de Castro Pinheiro, cartão de cidadão n.º 10663284.            |
| Vogal              | Luís Manuel da Silva, cartão de cidadão n.º 08497666.               |
| Vogal              | Miguel Costa Frutuoso, cartão de cidadão n.º 11116526.              |
| Vogal              | Nelson Henrique Lemos de Abreu, cartão de cidadão n.º 11193818.     |
| Vogal              | Nuno Miguel Pinto Fernandes, cartão de cidadão n.º 11277434.        |
| Vogal              | Paulo Jorge Fernandes Coelho Alves, cartão de cidadão n.º 11145941. |
| Vogal              | Paulo Jorge Ferreira Pinto, cartão de cidadão n.º 10441291.         |
| Vogal              | Paulo Jorge Gonçalves Moutinho, cartão de cidadão n.º 10562627.     |
| Vogal              | Paulo Sérgio Oliveira Castro, cartão de cidadão n.º 11757397.       |
| Tesoureiro adjunto | Rui Manuel da Silva Nóbrega, cartão de cidadão n.º 10321130.        |
| Vogal              | Vera Lúcia Castro Silva, cartão de cidadão n.º 11288965.            |
| Vogal              | Luís Fernando da Silva Madeira, cartão de cidadão n.º 9621563.      |

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de março de 2018, para o mandato de três anos.

Presidente - SIC - Sociedade Industrial de Condecorações, L.<sup>da</sup>, representada por Carlos Alberto Nicolau Caria.

Vice-presidente - Sinais de Encanto, Unipessoal L.<sup>da</sup>  
Presidente - representada por José Maria Caeiro Bulhão.  
Tesoureiro - Eduardo Rui de Carvalho Pinto Leite.  
Vogal - Paula Sousa - Herdeira de Manuel Sousa, L.<sup>da</sup>, representada por Alexandra Paula Silva de Sousa.  
Vogal - Victor Manuel Montouro Soares.  
Substituto - Cabeça de Casal da Herança de António Pe-

reira Jordão, representada por Margarida Jordão.

Substituto - Cromogravura Iris, L.<sup>da</sup>, representada por Fernando Pires.

Substituto - Irmãos Garcia Lourenço, L.<sup>da</sup>, representada por João Lourenço.

Santana.

Vogal - António Corrêa Oliveira em representação da Rádio Pal.

Vogal - Fernando Machado em representação da Rádio Região de Basto.

### **Associação de Rádios de Inspiração Cristã (ARIC) - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 20 de abril de 2018 para o mandato de três anos.

Direcção:

Presidente da direcção - Nuno Cruz Inácio em representação da Rádio Voz de Alenquer.

Vice-presidente da direcção - Miguel Guarda em representação da Rádio Calheta.

Secretário - Paulo Ferreira em representação da Rádio

### **Associação dos Agricultores de Vila Franca de Xira - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 2 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente - Carlos França, cartão de cidadão n.º 11326410, Agroriza, L.<sup>da</sup>

Secretário - José Duarte, cartão de cidadão n.º 08114652, Albecetim SAG, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro - Tiago Artilheiro, cartão de cidadão n.º 13939219.

## **COMISSÕES DE TRABALHADORES**

### **I - ESTATUTOS**

#### **Securitas Direct Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Constituição**

Estatutos aprovados em 18 de abril de 2018.

##### **Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respectivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático [...], tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa Securitas Direct Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup>, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais, determinados a reforçar os seus interesses e direitos, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores, adiante designada por CT.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Objecto e âmbito**

##### **Artigo 1.º**

##### **Definição e âmbito**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da CT da Securitas Direct Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup>

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa, independentemente da idade ou função, e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

##### **Artigo 2.º**

##### **Princípios fundamentais**

A CT da Securitas Direct Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup> orien-

ta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores e na intervenção democrática na vida da empresa.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A CT.

## SECÇÃO I

### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa, e por correio electrónico interno.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a CT deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

#### Artigo 8.º

##### Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

#### Artigo 9.º

##### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT ou, nos termos da alínea b) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

##### Funcionamento

As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

#### Artigo 11.º

##### Sistema de discussão e votação

- 1- O voto é sempre directo.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é directo e secreto nas votações referentes à eleição da CT.
- 4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.
- 5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.
- 6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:
  - a) Eleição da CT;
  - b) Alteração dos estatutos.
- 7- A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### Comissão de trabalhadores

## SUBSECÇÃO I

### Disposições gerais



## Artigo 12.º

### Natureza

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

## Artigo 14.º

### Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- g) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

## Artigo 15.º

### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

## Artigo 16.º

### Relações com as organizações sindicais

A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

## Artigo 17.º

### Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

## Artigo 18.º

### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

## Artigo 19.º

### Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º

## Artigo 20.º

### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;

- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento colectivo;
- n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido atendendo à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

## Artigo 21.º

### Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

#### Artigo 22.º

##### Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a CT goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

#### Artigo 23.º

##### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 24.º

##### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

### SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

#### Artigo 25.º

##### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

#### Artigo 26.º

##### Plenários e reuniões

1- A CT pode convocar plenários e outras reuniões gerais de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A CT deve comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a CT deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

#### Artigo 27.º

##### Acção no interior da empresa

1- A CT tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

#### Artigo 28.º

##### Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

#### Artigo 29.º

##### Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

#### Artigo 30.º

##### Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

### Artigo 31.º

#### **Crédito de horas**

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros da CT tem direito a um crédito mensal de horas não inferior a 25 horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode acumular os correspondentes créditos de horas.

### Artigo 32.º

#### **Faltas**

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito retribuição.

### Artigo 33.º

#### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

### Artigo 34.º

#### **Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

### Artigo 35.º

#### **Protecção legal**

Os membros da CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

### Artigo 36.º

#### **Personalidade jurídica e capacidade judiciária**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em

tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

## SUBSECÇÃO IV

### Composição, organização e funcionamento da CT

### Artigo 37.º

#### **Sede**

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

### Artigo 38.º

#### **Composição**

1- A CT é composta por três membros efectivos, e de acordo com o número actual de trabalhadores ao serviço na empresa, poderá ter até sete membros efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

### Artigo 39.º

#### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de quatro anos, sendo permitidos mandatos sucessivos.

### Artigo 40.º

#### **Perda do mandato**

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

### Artigo 41.º

#### **Delegação de poderes**

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, de-



vendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

#### Artigo 42.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

#### Artigo 43.º

##### Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

#### Artigo 44.º

##### Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

#### Artigo 45.º

##### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

### SUBSECÇÃO V

#### Comissões coordenadoras

#### Artigo 46.º

##### Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

#### Artigo 47.º

##### Adesão

A CT adere às seguintes comissões coordenadoras:

- a) Comissão coordenadora das CT do sector de actividade;
- b) Comissão coordenadora das CT da região de Lisboa (CIL).

### CAPÍTULO III

#### Regulamento da votação

#### Artigo 48.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

#### Artigo 49.º

##### Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o princípio de representação proporcional.

#### Artigo 50.º

##### Constituição e aprovação dos estatutos de comissão de trabalhadores

1- A constituição e a aprovação dos estatutos da comissão de trabalhadores são deliberadas em simultâneo pelos trabalhadores da empresa, com votos distintos, dependendo a validade da constituição da validade da aprovação dos estatutos.

2- A deliberação de constituir a comissão de trabalhadores deve ser tomada por maioria simples dos votantes, sendo suficiente para a aprovação dos estatutos a deliberação por maioria relativa.

3- A votação é convocada com a antecedência mínima de 15 dias por, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.

4- O regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam, é publicitado simultaneamente com a convocatória.

5- Os projectos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, devendo ser nesta publicitados com a antecedência mínima de 10 dias.

6- O disposto nos números anteriores é aplicável à alteração de estatutos, com as necessárias adaptações.



## Artigo 51.º

### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral, adiante designada por CE, é composta por:

a) Três membros eleitos pela CT, de entre os seus membros;

b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de um representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a CT.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CE.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

## Artigo 52.º

### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

## Artigo 53.º

### Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente a data, hora, local e ordem de trabalhos.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

## Artigo 54.º

### Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

## Artigo 55.º

### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

## Artigo 56.º

### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

### Artigo 57.º

#### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 53.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

### Artigo 58.º

#### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

### Artigo 59.º

#### Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

### Artigo 60.º

#### Mesas de voto

1- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto, que por questões de funcionalidade, poderá ser itinerante, através da deslocação da urna de voto ao local de trabalho, em horário pré-definido.

2- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente e têm o direito de exercer o voto por correspondência, de acordo com o previsto no artigo 64.º

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

4- Os trabalhadores referidos no número 2 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

### Artigo 61.º

#### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

### Artigo 62.º

#### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

### Artigo 63.º

#### Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

### Artigo 64.º

#### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até ao final do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência».

nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa prevista no artigo 60.º que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 65.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 64.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 66.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2.

5- A CE, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

#### Artigo 67.º

##### Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de

voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT inicia as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 68.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

#### Artigo 69.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, após a aprovação simultânea de um programa de acção, se a CT não o fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

#### Artigo 70.º

##### Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

## CAPÍTULO IV

## Disposições finais

Artigo 71.º

**Património**

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à comissão coordenadora das CT da região de Lisboa ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respectiva.

Artigo 72.º

**Entrada em vigor**

Estes estatutos entram em vigor no dia seguinte à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 30 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 63, a fl. 30 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **Securitas Direct Portugal, Unipessoal L.da - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 9 de maio de 2018 para o mandato de quatro anos.

Eduardo Miguel Gonçalves Cardoso.  
Ricardo Filipe Figueiredo Linhares.  
Paulo Sandro Amorim da Conceição.

Registado em 30 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 64, a fl. 30 do livro n.º 2.

Vogal - Ricardo André da Costa e Sousa.  
Secretario - John Stewart Zinkus.

Membros suplentes:

Sara Raquel Pereira Jardim.  
Ana Sofia Cabral Nunes.  
Silvano David Santos Fernandes.

Registado em 25 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 62, a fl. 30 do livro n.º 2.

### **Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal - Eleição**

Identidade dos membros da comissão e subcomissão de trabalhadores eleitos em 2 de maio de 2018 para o mandato de dois anos.

**Comissão de trabalhadores**

Membros efetivos:

Presidente - João Carmelo Gerales.  
Vogal - Gary Allan Anthony Vieira.  
Secretario - Carla Alexandra Romão de Carvalho.

Membros suplentes:

Ana Catarina Rodrigues Dias Marques.  
Michail Pitsiakos.  
Catarina Maria de Sousa Belchior.

**Subcomissão de trabalhadores - Base Porto**

Membros efetivos:

Presidente - Sérgio Eduardo Faria Silva.

### **ALMINA - Minas do Alentejo, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 15 de março de 2018 para o mandato de dois anos.

Jorge Manuel Silvestre Sesudo da Luz.  
Elsa Judite Messias Gameiro.  
Francisco Manuel Fernandes Pereira.  
Dora Isabel Gomes Ferreira Mestre.  
João Pedro Vidigueira Capeta dos Santos.

Suplentes:

Mauro Carlos Maia Capela.  
Ângelo Miguel da Conceição Remendinho.

Registado em 30 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 65, a fl. 31 do livro n.º 2.

### **ANA - Aeroportos de Portugal, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão e subcomissões de

trabalhadores eleitos em 9 de maio de 2018 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

- 1- Ricardo Nuno Carvalho Correia, DCOMP-CEI.
- 2- Marco António Santos Rodrigues, AHD-SOA.
- 3- Domingos Francisco Silva, AHD-SOA.
- 4- João Carlos Braz de Figueiredo, DAFR-MELE.
- 5- José Serrão, DAFR-SOA.
- 6- Cipriano Bastos Almeida, DASC-MELE.
- 7- Andreia Cristina Azevedo, DCOMP-CBS.
- 8- José Nélío Oliveira, DAM-SLCI.
- 9- Nelson Martinho Galego, DAFR-SOA.
- 10- Paulo Jorge Timóteo, DMA-DRGCA.
- 11- Manuel Pires Lourenço, DCOMP.

Suplentes:

Maria Ivone Lopes - AHD-SOA.  
Pedro M. Sousa, DAA, MELE.  
Roberto C. Araújo, AFU-SOA.  
Rogélia L. Rodrigues, DAF-CONT.  
Francisco A. Grazina, DALS-ECB.

Subcomissões de trabalhadores:

Aeroporto de Faro

Efetivos:

- 1- Francisco Vieira, DAFR-MELE.
- 2- Sónia M. Guapo, DAFR-IAP.
- 3- Luis Pinto, DAFR-SLCI.

Suplentes:

Maria José Matos, DAFR-FAL.  
Cidália Palma, DAFR-IAP.  
Sofia Cachucho, DAFR-MELECT.

Aeroporto do Porto

Efetivos:

- 1- Lobélia Patrícia Alves, DASC-SOA.
- 2- Jorge Manuel Seabra Romariz, DASC-SOA.
- 3- Jacinto Gaiteiro, DASC-MMEC.

Suplentes:

Armindo C. Andrade, DASC-MCIV.  
Humberto José Almeida, DASC-SOA.  
Rómulo Sellani, DASC-MELECT.

Aeroporto João Paulo II - São Miguel

Efetivos:

- 1- Frederico Pereira, DAA-SLCI.
- 2- Pedro M. Sousa, DAA-MELE.
- 3- Miguel Rezendes, DAA-SOA.

Suplentes:

Vasco Melo, DAA-SLCI.

Paulo Martins, DAA-MANELE.  
João Oliveira, DAA-SLCI.

Aeroporto de Santa Maria

Efetivos:

- 1- Cláudio Cabral, ASM-SLCI.

Suplente:

Ana Isabel Mesquita, ASM-SOA.

Aeroporto da Madeira

Efetivos:

- 1- Jorge C. Moreira, DAM-MELE.
- 2- Roberto Araújo, DAM-SOA.
- 3- José Alexandre Sousa, DAM-APG.

Suplente:

José Carvalho, DAM.  
Aluísio A. Drumond, DAM SLCI.  
João Emanuel Ferreira, DAM.

Aeroporto de Porto Santo

Efetivos:

- 1- Waldemar S. Camacho-DAM.

Aeroporto da Horta

Efetivos:

- 1- Nuno S. Melo, AHR SLCI.

Suplente:

Marcos Machado, AHR-SOA.

Registado em 1 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 66, a fl. 31 do livro n.º 2.

**F.D.G. - Fiação da Graça, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 8 de março de 2018 para o mandato de três anos.

| Efetivos                      | CC       |
|-------------------------------|----------|
| Cristina Olga Silva Oliveira  | 08592526 |
| José Gomes Ferrete            | 11829498 |
| Mário Jorge Gonçalves Correia | 09141432 |

Registado em 25 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 67, a fl. 31 do livro n.º 2.



**MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA  
- Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores dos Trabalhadores da MEO - Serviços de Comunicações e Multimé-

dia, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2016, para o mandato de quatro anos, foi efetuada a seguinte substituição:

David Pinela Santos Alves é substituído por:  
Franquelim Alexandre Dias Evaristo.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

**Fucoli-Somepal - Fundação de Ferro, 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 SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de maio de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Fucoli-Somepal - Fundação de Ferro, SA.

«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 18 de setembro 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.

Identificação da empresa: Fucoli-Somepal - Fundação de Ferro, SA.

Sede social: Apartado 467, Coselhas, 3001-906 Coimbra».

**Sakthi Portugal, 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 Atividades do Am-

biente do Norte, SITE - NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de maio de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sakthi Portugal, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/209, comunicamos que no dia 27 de setembro de 2018, realizar-se-á na empresa Sakthi Portugal, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho».

**VIROC Portugal - Indústrias de Madeira e Cimento,  
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 STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de maio de 2018, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa VIROC Portugal - Indústria de Madeira e Cimento, 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 no dia 17 de agosto de 2018, realizar-se-á 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.

Nome completo da empresa: VIROC Portugal - Indústria de Madeira e Cimento, SA.  
Morada: Estrada Nacional, 10 - Km 44,7 - Vale da Rosa - 2914-520 Setúbal».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Águas do Norte, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Norte, SA, realizada em 8 de março de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2017.

| Efetivos                                  | BI/CC     |
|---|-----------|
| David da Silva Martins                    | 10924430  |
| Rui Filipe Oliveira da Silva              | 11425204  |
| José Alberto Pereira Guedes               | 12014021  |
| Carlos Duarte da Silva Queijo             | 11950690  |
| Nuno José Machado da Silva Ribeiro Tinoco | 202801519 |

| Suplentes                          | BI/CC    |
|------------------------------------|----------|
| Sérgio Daniel Teixeira de Oliveira | 11826843 |
| José Luís Batista Guimarães        | 10347954 |
| Anabela Rosa Fernandes             | 10271571 |
| Bruno José da Silva Alves          | 11990342 |
| Rui Manuel Gramoso Pedrosa         | 10676136 |

Registado em 28 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 31, a fl. 128 do livro n.º 2.

Águas do Tejo Atlântico, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Tejo Atlântico, SA, realizada em 15 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2018.

| Efetivos                      | N.º BI/CC |
|-------------------------------|-----------|
| Dário Manuel Esteves Ferreira | 12008365  |
| Luís Filipe Correia Marcos    | 11053369  |
| Mário Paulo da Cunha Mendes   | 5056089   |
| João Tiago Crespo Morgado     | 12871019  |

| Suplentes                     | N.º BI/CC |
|-------------------------------|-----------|
| Luís Marques                  | 11286263  |
| Carlos Filipe Brás Ferreira   | 11443960  |
| Luís Miguel Carvalho Pereira  | 8200196   |
| Pedro Alexandre José de Sousa | 11960175  |

Registado em 4 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 36, a fl. 129 do livro n.º 1.

Navigator Paper Figueira, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Navigator Paper Figueira, SA, realizada em 27 de abril de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2018.

José de Jesus Bertão Costa.  
Leonides José da Rocha Martinho.  
Francisco Manuel Alves Oliveira.  
Mara Cristina Moreira Ferrinha.  
Nuno José Fernandes Peixoto Augusto.

Registado em 30 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 32, a fl. 128 do livro n.º 1.

DTE, Instalações Especiais, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa DTE, Instalações Especiais, SA, realizada nos dias 28 a 31 de março de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2018.

Efetivos:  
Fernando Manuel da Silva Ferreira.  
João Pedro Jesus Costa.

Suplentes:

André Torres Ferreira.

Mário Manuel da Cruz Lourenço.

Registado em 1 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 33, a fl. 128 do livro n.º 1.

### **Flexipol - Espumas Sintéticas, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Flexipol - Espumas Sintéticas, SA, realizada em 11 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2018.

Efetivos:

Álvaro Fernando Gonçalves da Silva.

Júlio Silva Gomes.

Registado em 1 de junho de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 34, a fl. 129 do livro n.º 1.

### **Lisnave - Estaleiros Navais, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Lisnave - Estaleiros Navais, SA, realizada em 9 de maio de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2018.

Efetivos:

António José do Caramelo Patrocínio.

Ricardo Jorge Monteiro Malveiro.

José Fernando da Costa Monteiro.

Suplentes:

Francisco António Silva Redondo.

Manuel João Falé Candeias.

Belchior Garcês Faustino.

Registado em 23 de maio de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 35, a fl. 129 do livro n.º 1.