



Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade
e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| - Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Revisão global | 880 |
| - Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global | 894 |
| - Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras | 916 |
| - Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras | 917 |
| - Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras | 919 |
| - Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU - Constituição da comissão paritária | 923 |

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- União dos Sindicatos de Castelo Branco - USCB/CGTP-IN - Eleição 925

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Regional dos Industriais de Construção e Obras Públicas de Leiria - ARICOP - Eleição 926

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- CIRE - Centro de Integração e Reabilitação de Tomar - Constituição 926

- Fundação Centro Cultural de Belém - FCCB - Constituição 936

II – Eleições:

- CIRE - Centro de Integração e Reabilitação de Tomar - Eleição 946

| | |
|------------------------------------------------------------|-----|
| - Fundação Centro Cultural de Belém - FCCB - Eleição | 946 |
| - SAICA PACK Portugal, SA - Eleição | 947 |
| - REN - Rede Eléctrica Nacional, SA - Eleição | 947 |

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes:

...

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

| | |
|------------------------------------------|-----|
| Catálogo Nacional de Qualificações | 948 |
|------------------------------------------|-----|

1. Integração de novas qualificações

...

2. Integração de UFCD

...

| | |
|--------------------------------------------|------------|
| 3. Alteração de qualificações | 951 |
|--------------------------------------------|------------|

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: dsrscot@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 ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Âmbito e atividade

1- O presente contrato coletivo revê e substitui o contra-

to coletivo de trabalho outorgado entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT), cuja última revisão global se encontra publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2015, e com as alterações seguintes constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, a última das quais no n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017.

2- O presente contrato coletivo de trabalho vincula, por um lado todas as empresas representadas pela ITA - Associação Portuguesa das Indústrias de Tripas e Afins e que se dediquem, no território nacional, à atividade da indústria de tripas (CAE 10110), e por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

3- O presente CCT abrange um universo de 700 (setecentos) trabalhadores divididos por 4 (quatro) empresas.

4- As partes acordam em requerer o alargamento de âmbito por extensão do presente contrato às empresas que se dediquem às atividades referidas no número 1 e não estejam inscritas na associação outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente contrato entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e vigora pelo período mínimo de 36 (trinta e seis) meses, sendo renovado por igual período, salvo o disposto nos números seguintes.

2- A tabela de remunerações mínimas mensais e demais cláusulas de expressão pecuniária, reportam os seus efeitos a 1 de janeiro e vigoram até 31 de dezembro de 2018. As revisões seguintes têm eficácia a partir de 1 de janeiro de cada ano civil.

3- A denúncia deste contrato opera-se por iniciativa de qualquer dos outorgantes através de comunicação escrita à contraparte, acompanhada de proposta de revisão parcial ou global.

4- A denúncia da próxima revisão parcial - tabela salarial e cláusulas com expressão pecuniária - pode ser efetuada a partir de 1 de setembro de 2018, nos termos do número anterior.

5- A denúncia global do presente contrato pode operar-se a partir de 1 de setembro de 2020.

6- A entidade destinatária da proposta deve responder nos 30 dias seguintes à sua receção, de forma escrita e fundamentada, exprimindo uma posição relativamente a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

7- Em caso de falta de resposta ou de contraproposta dentro do prazo referido no número anterior, a entidade proponente pode requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão e promoção profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- As entidades patronais abrangidas por este contrato quando pretendam admitir algum trabalhador tentarão, sempre que possível, dar prioridade, em igualdade de circunstâncias, a quem já tenha trabalhado na indústria.

2- As entidades patronais comunicarão, por escrito, no prazo de oito dias contados do termo do período experimental ao sindicato respetivo, a admissão dos trabalhadores nele filiados, com a indicação do nome, idade, categoria profissional e salário atribuído.

3- Nenhum trabalhador será admitido sem que se prove possuir a robustez física necessária ao desempenho das suas funções, na sequência dos exames de admissão legalmente

previstos na lei laboral a respeito da saúde no trabalho.

4- A idade mínima de admissão dos trabalhadores abrangidos por este contrato é de 16 anos e contanto que esteja completada com aproveitamento a escolaridade obrigatória legalmente estabelecida.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- Na admissão de trabalhadores por tempo indeterminado o período experimental será o seguinte:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 90 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

c) 180 dias para o pessoal de direção e quadros superiores.

2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a duração de 15 ou 30 dias, consoante o contrato tenha duração inferior, por um lado, ou igual ou superior a seis meses, por outro.

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

4- No caso de contratos de trabalho por tempo indeterminado e tendo o período experimental durado mais de 45 dias, para denunciar o contrato nos termos do número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

5- Para os efeitos dos números 1 e 2, qualquer trabalhador das categorias previstas no presente contrato pode transitar de uma entidade empregadora para outra de que a primeira seja associada económica e juridicamente e deverá ser contada a data de admissão na primeira.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

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

Cláusula 6.^a

Informação a prestar pelo empregador

1- O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da atividade da empresa, a denominação, sector de atividade ou objeto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respetivo pacto social, estatuto ou ato constitutivo, identificação e domicílio dos respetivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

2- A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada ao ministério responsável pela área laboral no prazo de 30 dias.

3- As entidades empregadoras enviarão às entidades designadas na lei e ao sindicato, no prazo estabelecido por lei, o

relatório único legalmente previsto na lei, contanto que, no caso do sindicato, este o solicite com 30 dias de antecedência face ao termo do prazo de apresentação.

Cláusula 7.^a

Acessos

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho serão classificados de acordo com as funções desempenhadas, nas designações e categorias profissionais definidas no anexo I.

2- Os praticantes serão promovidos a oficial de 2.^a após um ano na profissão.

3- Os oficiais de 2.^a serão promovidos a oficiais de 1.^a após um ano naquela categoria.

4- Os trabalhadores internamente recrutados para calibradores ou medidores terão um ano de estágio, que contará para a promoção a 1.^a classe se forem promovidos, sem prejuízo de, durante o estágio, poderem regressar às categorias em que foram recrutados.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora, designadamente, os seguintes:

a) Cumprir rigorosamente as disposições previstas na lei e no presente contrato;

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

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

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

e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

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

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, nos termos de apólice obrigatoriamente contratada nos termos da lei;

i) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, pro-

moções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

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

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea e) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do profissional, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código de Trabalho;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código de Trabalho, ou no caso de o trabalhador ser considerado inapto para o trabalho habitual mediante parecer de junta médica, ou mediante parecer dos serviços de medicina no trabalho, neste caso se houver acor-

do do trabalhador;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código de Trabalho, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização por terceiro, salvo nos casos previstos neste contrato ou no Código de Trabalho;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos profissionais;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 11.^a

Transferência de local de trabalho

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

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

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

2- Havendo transferência do trabalhador, a entidade empregadora custeará o acréscimo das despesas resultantes da mudança.

3- No caso de transferência individual definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 12.^a

Procedimento para transferência

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

CAPÍTULO V

Duração do tempo de trabalho

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de 40 horas de trabalho efetivo, de 2.^a feira a 6.^a feira de cada semana.

2- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um intervalo de até quinze minutos ou de manhã, ou à tarde, a fim de tomarem uma refeição ligeira.

3- Em todas as empresas deverão ser colocados, nos locais

de trabalho e em lugar bem visível para os trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

4- O período diário de trabalho terá uma interrupção de uma a duas horas para a refeição. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, pode o período de uma hora ser reduzido até meia hora.

5- É proibida a prestação de trabalho por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, até ao limite de seis horas consecutivas.

Cláusula 14.^a

Registo de tempos de trabalho

1- O empregador deve manter registo dos tempos de trabalho em local acessível e de consulta imediata, o qual deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho.

2- O trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa deve visar o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou enviar o mesmo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da prestação.

3- O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, bem como a declaração e o acordo a que se refere a cláusula 26.^a durante 5 anos.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos de horários de trabalho, mediante acordo, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou em funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

b) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

c) Exercício de atividades preparatórias ou complementares.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3- Podem renunciar à retribuição referida no número 2 os trabalhadores que exerçam funções de administração ou direção na empresa.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste contrato.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

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

2- O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição correspondente ao trabalho diurno que acrescerá à remuneração do trabalho extraordinário, se ele se verificar.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

2- Só em casos inteiramente justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, dele podendo pedir escusa o trabalhador, em casos atendíveis legalmente previstos, não podendo, contudo, ultrapassar duas horas diárias e cento e vinte anuais.

3- Em caso de força maior ou na iminência de prejuízos graves, não é lícito ao trabalhador recusar-se à prestação de trabalho suplementar, salvo se o não puder prestar, indicando motivos devidamente fundamentados.

4- A realização de trabalho suplementar será obrigatoriamente registado.

5- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;

b) 200 % se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal - complementar ou obrigatório - ou feriados.

Cláusula 18.^a

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo, sendo o sábado considerado dia descanso complementar.

2- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

10 de junho;

15 de agosto ;

8 e 25 de dezembro.

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

4- Além dos feriados obrigatórios, apenas serão observados:

O feriado municipal da localidade ou, quando não existir, o feriado da sede de distrito;

A Terça-Feira de Carnaval.

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

6- O previsto sob os números anteriores da presente cláusula será aplicável enquanto não entrar em vigor legislação imperativa que disponha em sentido distinto, caso em que essa legislação será imediatamente aplicável.

Cláusula 19.^a

Férias

O período de férias é, em princípio, 22 dias úteis de fê-

rias, sendo aplicável, nesta matéria, a regulamentação legalmente estabelecida e sem prejuízo das regras estabelecidas para situações especiais, designadamente para os anos de admissão e cessação do contrato.

Cláusula 20.^a

Férias não gozadas

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

2- Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

3- Se o empregador não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato o trabalhador terá direito, a título de indemnização, ao triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

Cláusula 21.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador do local em que deveria desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

3- Todas as faltas deverão ser participadas à entidade empregadora:

a) Quando previsíveis, logo que conhecidas e com pelo menos 5 dias de antecedência;

b) Quando imprevistas, logo que possível.

Cláusula 22.^a

Acordo específico

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

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 23.^a

Retribuições mínimas mensais

1- As retribuições mínimas mensais do trabalho são as constantes do anexo II, que se considera parte integrante deste contrato.

2- As retribuições referidas no número anterior constituem as retribuições certas, independentemente de haver parte fixa e parte variável.

Cláusula 24.^a

Retribuições mínimas de períodos inferiores a um mês

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

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

em que:

SH = Salário hora

RM = Retribuição mensal (anexo II)

PNT = Período normal de trabalho (não superior a 40 horas semanais).

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber até ao dia 15 de dezembro um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2- O subsídio de Natal será pago, proporcionalmente ao serviço prestado, nos seguintes casos:

a) No ano de admissão, contando-se o primeiro mês como completo se a admissão se verificar na primeira quinzena;

b) No ano de cessação do contrato, contando-se o último mês como completo se a cessação ocorrer na segunda quinzena;

c) No ano em que o contrato, por facto não imputável à entidade empregadora, nomeadamente doença ou acidente, esteja suspenso por mais de 30 dias seguidos.

3- Na hipótese prevista na alínea b) do número anterior, se a causa da cessação do contrato for a morte do trabalhador, o subsídio previsto nesta cláusula será pago aos herdeiros.

4- Na hipótese prevista na alínea c) do número 2, em caso de acidente de trabalho, o trabalhador terá direito a receber, no ano em que a situação de acidente se verificar, um complemento de subsídio de Natal igual à diferença entre a sua remuneração líquida e o valor pago pela seguradora.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição dos trabalhadores durante as férias não poderá ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente ao serviço.

2- Antes do início do período de férias os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão um subsídio correspondente à retribuição do período de férias a que têm direito, nos termos do número 1 da cláusula 21.^a

3- Este subsídio terá o valor legalmente estabelecido e refletirá eventual aumento da retribuição mensal que ocorra até ao início das férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de trabalho noturno

Quando o trabalho for noturno, à retribuição horária nor-

mal acrescerá uma percentagem de 25 % por hora, sem prejuízo de outros acréscimos a que haja lugar, nomeadamente o previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 28.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a retribuição normal acrescida de:

a) 100 %, se o trabalho for prestado em dias de trabalho normal;

b) 200 %, se o trabalho for prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados.

Cláusula 29.^a

Retribuição pelo exercício e funções inerentes a diversas categorias

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

Cláusula 30.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por mais de 30 dias passará a receber a retribuição correspondente ao exercício dessa categoria.

2- Decorridos 12 meses de prolongamento da substituição, o substituto continuará a receber o vencimento indicado no número anterior, independentemente de retomar as anteriores funções.

3- O disposto na presente cláusula não é aplicável às situações previstas na cláusula 7.^a

Cláusula 31.^a

Documento de pagamento

A empresa, no ato de pagamento da retribuição, deverá entregar aos trabalhadores um documento, corretamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, número fiscal de contribuinte, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e horas suplementares ou a trabalho em dia de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 31.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de 5,50 € (cinco euros e cinquenta cêntimos) por cada dia de trabalho efetivamente prestado, valor em vigor desde 1 de janeiro de 2018.

CAPÍTULO VII

Vicissitudes contratuais

Cláusula 32.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1- Em caso de transmissão da empresa ou estabelecimento, os contratos de trabalho transitam para a entidade empregadora adquirente, exceto em relação aos trabalhadores cujo contrato haja prévia e validamente cessado.

2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua atividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não pretenderem que os contratos transitem para a entidade adquirente.

3- A entidade transmitente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho transferidos, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o transmitente e o adquirente nos 30 dias anteriores à transmissão fazer afixar um aviso nos locais de trabalho onde se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

Cláusula 33.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando a guardar lealdade ao empregador.

3- O disposto no número 1 observa-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, desde que haja a certeza ou se preveja, com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 34.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa por:

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

- e) Resolução pelo trabalhador;
- f) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 35.^a

Rescisão com justa causa

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode resolver o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2- A resolução produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário.

3- Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da resolução.

Cláusula 36.^a

Justa causa

1- Considera-se justa causa de resolução do contrato o comportamento de qualquer das partes que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa de despedimento do trabalhador por parte do empregador os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

do trabalhador;

- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante.

4- Constitui ainda justa causa de resolução de contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

5- Se o fundamento da rescisão for a alínea a) do número anterior, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 37.^a

Proibição de despedimento sem justa causa

1- É vedado ao empregador despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2- A justa causa terá de resultar de prévio procedimento disciplinar com intenção de despedimento.

3- A inexistência de justa causa, e a nulidade ou inexistência do procedimento disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, sem prejuízo do disposto no artigo 389.º, número 2 do Código do Trabalho atualmente vigente.

4- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior:

- a) À indemnização por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;
- b) À reintegração no seu posto de trabalho, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade;
- c) Às retribuições que deixou de auferir, desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial, sem prejuízo das deduções estabelecidas nos números seguintes e que visam integrar neste contrato o disposto no artigo 390.º, número 2 do Código do Trabalho.

5- Ao montante apurado nos termos da alínea c) do número anterior deduzem-se as importâncias que o trabalhador tenha comprovadamente obtido com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento.

6- O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação, devendo o empregador entregar essa quantia à Segurança Social.

7- Da importância calculada nos termos da alínea c) do número 4 é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até 30 dias antes da data da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes.

8- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade a fixar pelo tribunal,

nos termos legais.

9- Em caso de microempresa ou relativamente a trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração, com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

Cláusula 38.^a

Rescisão pelo trabalhador

1- Os trabalhadores que resolverem o contrato com justa causa nos termos do número 3 da cláusula 36.^a terão direito a uma indemnização a fixar pelo tribunal, nos termos legais.

2- Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar o empregador com a antecedência de dois meses, se o contrato tiver duração igual ou superior a dois anos, ou de um mês, no caso de o contrato ter duração inferior a 2 anos, salvo se outro prazo constar no contrato individual de trabalho.

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

Cláusula 39.^a

Procedimento disciplinar e sanções disciplinares

1- A falta de cumprimento pelos trabalhadores das normas que regulam as relações de trabalho pode dar lugar à aplicação das sanções seguintes:

- a) Admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição até 12 dias por cada infração e, em cada ano civil, até ao máximo de 30 dias;
- d) Despedimento.

2- Nenhuma sanção disciplinar será aplicada sem audição prévia do trabalhador, sendo obrigatória a formulação da nota de culpa para as sanções previstas nas alíneas b) a d) do número 1 desta cláusula.

3- Tratando-se das sanções previstas nas alíneas b) a d) do número 1 desta cláusula, deve ser instaurado procedimento disciplinar, com observância das regras seguintes:

- a) O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração;
- b) O infrator tem sempre o direito de formular a sua defesa dentro do prazo que lhe for concedido, nunca inferior a três dias úteis, devendo o registo efetuar-se à segunda-feira;
- c) A decisão final tem de ser comunicada ao infrator no prazo de 30 dias e a execução da sanção disciplinar tem de ter lugar nos três meses subsequentes à decisão;
- d) A nota de culpa e a decisão devem ser enviadas ao trabalhador visado sob registo com aviso de receção ou entregues pessoalmente, devendo o trabalhador rubricar uma cópia do documento entregue.

4- Tratando-se de sanção disciplinar prevista na alínea d) do número 1 desta cláusula, deve ser observado todo o dis-

posto na legislação em vigor no Código do Trabalho quanto à cessação do contrato de trabalho.

5- Na graduação das sanções disciplinares deve atender-se à natureza e gravidade da infração, ao comportamento anterior do trabalhador e a todas as circunstâncias que possam contribuir para uma decisão justa, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

6- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

7- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição, devendo a suspensão preventiva ser comunicada por escrito ao trabalhador.

8- As sanções disciplinares devem ser devidamente registadas no processo individual do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Higiene e segurança

Cláusula 40.^a

Higiene e segurança no trabalho

1- O empregador obriga-se a fornecer gratuitamente aos trabalhadores roupa e calçado apropriado para o exercício da profissão, sempre que tal se mostrar necessário.

2- Os trabalhadores que por motivos de saúde devidamente justificados não possam trabalhar permanentemente de pé poderão exercer a sua atividade sentados e, ainda, se o empregador consentir, mudar de serviço sem diminuição de retribuição.

3- As empresas obrigam-se à aplicação e cumprimento da legislação sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

Cláusula 41.^a

Trabalho em câmaras frigoríficas

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

a) A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo dos 0º) não pode ultrapassar uma hora seguida, após a qual haverá uma pausa de 15 minutos, a qual deve ser aproveitada para a execução de tarefas que não impliquem a referida permanência;

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

CAPÍTULO X

Condições especiais de trabalho

Cláusula 42.^a

Parentalidade

1- Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores abrangidos são assegurados os seguintes direitos de parentalidade para as mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, sem prejuízo, em qualquer caso, de garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer benefícios concedidos pelas empresas:

a) As mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido, por conselho médico, quando exigido, ou sempre que tal resulte de avaliação de trisco levada a cabo pelo empregador nos termos do artigo 62.º do Código do Trabalho, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria e sem prejuízo das regras legais relativas às atividades proibidas e condicionadas a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes;

b) Por ocasião do parto, a uma licença que se regerá pelas disposições constantes do Código do Trabalho;

c) A licença referida na alínea anterior pode ser gozada, total ou parcialmente e exclusiva ou conjuntamente, pelo pai ou pela mãe, a seguir ao parto;

d) É obrigatório o gozo, pelo pai, de uma licença parental exclusiva de 15 dias úteis de licença retribuídos, que podem ser gozados seguidos ou interpolados nos 30 dias seguintes ao nascimento do(a) filho(a), cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

e) Dois períodos de uma hora cada por dia sem perda de retribuição, nem redução do período de férias, para as mães que amamentam os seus filhos, durante o tempo que durar a amamentação, ou, de iguais períodos e duração para a mãe ou pai no caso de aleitação, sendo que neste caso até o filho perfazer um ano;

f) Direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho;

g) O período normal de trabalho diário, exceto no caso de turnos, não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas.

2- O regime estabelecido nesta cláusula deve entender-se sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis previstos no regime legal da parentalidade.

3- O disposto na alínea d) do número 1 apenas entrará em vigor quando entrar em vigor o Orçamento de Estado para 2016, tal como previsto no artigo 5.º da Lei n.º 120/2015, aplicando-se, até esse momento, o que antes resulta da versão precedente do artigo 43.º do Código do Trabalho.

Cláusula 43.^a

Trabalhador-estudante

1- As empresas devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispen-

sado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

3- A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objeto de acordo entre a entidade empregadora, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, em ordem a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das empresas.

4- O trabalhador deve informar a entidade empregadora com um período razoável antes do início da frequência das aulas.

5- As faculdades previstas na presente cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento do trabalhador-estudante num ano escolar.

6- O regime estabelecido nesta cláusula deve ser entendido sem prejuízo de outros direitos ou regalias mais favoráveis estabelecido no regime legal do trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XI

Disposições relativas ao exercício da atividade sindical

Cláusula 44.^a

Princípio geral

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

Cláusula 45.^a

Quotização sindical

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

Cláusula 46.^a

Comunicação à entidade empregadora

1- O sindicato obriga-se a comunicar à entidade empregadora a constituição da CSE, indicando os nomes dos respetivos membros, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será fixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 47.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, elementos da CSE, delegados sindicais e ainda trabalhadores com funções sindicais têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa

constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimento ou sanções, nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de 4 (quatro) dias por mês para o exercício das suas funções, podendo utilizá-los por acumulação durante o mês a que respeitarem.

3- No exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito de horas de cinco horas por mês sem que possam, por esse motivo, ser afetados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afetarão os direitos e regalias previstos neste contrato e na lei.

5- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais poderão faltar, sempre que necessário, ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos com exceção da remuneração.

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores, deve a entidade empregadora ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas 48 horas imediatas ao 1.º dia em que a falta se verificou.

7- A urgência só se presume relativamente aos dirigentes sindicais.

8- Os créditos referidos nesta cláusula são atribuídos a número de delegados determinado de forma seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultantes da fórmula:

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

Sendo n o número de trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade empregadora é obrigada a:

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

Cláusula 49.^a

Assembleia de trabalhadores

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contará para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, sendo para isso convocados pelos representantes sindicais.

2- Fora do horário normal, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho em dia útil sempre que convocados pelos representantes sindicais ou por 50 ou 1/3 dos trabalhadores da empresa.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a entidade empregadora obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 50.^a

Manutenção de regalias anteriores

1- As partes entendem que este contrato revoga as disposições contratuais e outras anteriores que regulamentam matérias acordadas.

2- Da aplicação do presente contrato, não obstante o disposto no número anterior, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e diminuição de retribuição.

Cláusula 51.^a

Categorias profissionais

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

ANEXO I

Profissões e categorias profissionais

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

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

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

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

grupo de trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2- Quadros médios:

2.2- Técnicos de produção e outros:

Encarregado geral.

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

Encarregado;

Chefe;

Subchefe.

6- Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.2- Produção:

Aproveitador de produtos;

Atador;

Calibrador;

Colador;

Cortador;

Costureiro;

Embalador;

Enfiador/Moldador;

Estufeiro;

Manupulados;

Manobrador de empilhador;

Medidor;

Preparador de matéria-prima;

Revisor;

Separador de produtos;

Verificador/controlador.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.2 - Produção:

Entubador;

Raspador/desembaraçador;

Salgador;

Trabalhador de limpeza.

Estágio e aprendizagem:

A.3 - Praticante de produção.

ANEXO II

| GRUPO | CATEGORIAS | CLASSE | 2018 - ITA |
|-------|---------------------------------|--------|------------|
| | | | Euro |
| I | ENCARREGADO GERAL | | 751,50 € |
| | ENCARREGADO | | 702,00 € |
| II | CHEFE DE SETOR | | 740,00 € |
| | SUB-CHEFE | | 712,50 € |
| | MANOBRADOR DE EMPILHADOR | | 710,50 € |
| | PREPARADOR/DISTRIB M.P. | 1ª | 681,50 € |
| | MANIPULADOR | | |
| | ESTUFEIRO | 2ª | 657,50 € |
| | EMBALADOR | | |
| III | REVISOR | | 597,50 € |
| IV | CHEFE | | 641,50 € |
| | CALIBRADOR DE TRIPA DE CARNEIRO | 1ª | 589,50 € |
| | MEDIDOR DE TRIPA DE CARNEIRO | | |
| | VERIFICADOR-CONTROLADOR | 2ª | 582,00 € |
| V | SEPARADOR DE PRODUTOS | | |
| | RASPADOR-DESEMBARAÇADOR | | |
| | MEDIDOR | 1ª | 582,00 € |
| | ENTUBADOR | | |
| | APROVEITADOR DE PRODUTOS | | |
| | ATADOR | | |
| | CALIBRADOR | | |
| | COSTUREIRO | | |
| | ENFIADOR-MOLDADOR | | |
| | COLADOR | 2ª | 581,00 € |
| | CORTADOR | | |
| | SALGADOR | | |
| VI | TRAB LIMPEZA | | 581,00 € |
| VII | PRATICANTE | | 581,00 € |

ANEXO III

Acordo em matéria de faltas

CAPÍTULO I

Regras legais relativas às faltas justificadas e injustificadas e sua remuneração

1- Nos termos da legislação laboral vigente, são faltas justificadas as seguintes:

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

b) As dadas, até cinco dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta e as dadas, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos consagrados no Código do Trabalho e sua regulamentação;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos no Código do Trabalho;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que forem legalmente como tal consideradas.

2- Todas as faltas não referidas no número anterior são consideradas injustificadas, constituindo violações do dever de assiduidade, determinando perda da retribuição correspondente ao período da ausência e sendo descontadas na antiguidade do trabalhador.

3- As faltas justificadas, quando previsíveis, devem ser obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias, sob pena de serem consideradas injustificadas.

4- As faltas justificadas, quando imprevisíveis, devem ser comunicadas ao empregador logo que possível, sob pena de serem consideradas injustificadas.

5- As comunicações referidas nos números 3 e 4 devem ser repetidas para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

6- O empregador poderá pedir ao trabalhador, nos 15 dias

seguintes às comunicações referidas nos números 3 e 4, que comprove a razão justificativa das faltas, estando o trabalhador obrigado a fazê-lo, sob pena de a falta se considerar injustificada.

7- Determinam perda de retribuição todas as faltas injustificadas e as seguintes faltas justificadas:

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

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

c) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no capítulo IV;

d) Todas as demais relativamente às quais a legislação preveja a perda de retribuição.

8- O disposto nos números anteriores não prejudica os direitos dos trabalhadores em matéria de proteção da maternidade e paternidade, designadamente no que às licenças de maternidade e de paternidade diz respeito.

CAPÍTULO II

Regras especiais relativas à natureza previsível e justificada das faltas

1- Presumem-se previsíveis as seguintes faltas justificadas:

a) Consultas médicas de rotina;

b) Comparências em tribunal para prestar depoimento como parte e/ou como testemunha;

c) As faltas dadas por ocasião do casamento;

d) As faltas dadas para dar sangue.

2- Poderão os trabalhadores ilidir a presunção referida no número anterior mediante a entrega de documento que demonstre a natureza imprevisível da falta, ou alegando os factos em que a imprevisibilidade assenta, devendo os serviços de recursos humanos da empresa, sempre que tenham razões para crer que o trabalhador não está a conseguir obter o documento de justificação nos termos formalmente adequados por facto que não lhe é imputável, pedir os elementos ou esclarecimentos em falta às instituições ou serviços que os devam disponibilizar.

3- A presunção referida no número 1, alínea d) pode ser ilidida mediante a demonstração de ter o trabalhador sido chamado a doar sangue com carácter de urgência.

4- Nos casos previstos nos números 2 e 3, os trabalhadores que pretendam ilidir as referidas presunções devem fazê-lo através de documento a apresentar logo que regressem ao trabalho, ou, não sendo tal possível, dentro dos 15 dias seguintes ao da falta.

CAPÍTULO III

Regras especiais relativas à comunicação e justificação de faltas

1- No caso de faltas justificadas imprevisíveis, entende-se que o trabalhador cumpre a obrigação de comunicação «logo que possível» se, no primeiro dia de ausência, pessoalmente

ou por intermédio de terceiro, promover a entrega na empresa do documento de justificação, ou se, da mesma forma, entrar em contacto com o departamento de recursos humanos nesse mesmo dia, comunicando à empresa a razão da ausência e a duração da mesma.

2- No caso de não se verificar a observância do disposto no número anterior, entender-se-á ainda que o trabalhador comunicou a falta «logo que possível» se alegar e provar que, por facto que não lhe é imputável, só pôde fazer a comunicação no momento em que efetivamente a fez.

3- O documento comprovativo da razão da ausência deve ser apresentado pelo trabalhador logo após o ter obtido e até ao limite de 15 dias seguintes ao da comunicação da falta.

4- Não se verificando as situações previstas nos números precedentes, as faltas serão consideradas injustificadas até à efetiva comunicação e/ou justificação.

5- Os documentos de justificação de faltas entregues pelos trabalhadores deverão permitir determinar, com clareza:

a) A razão da ausência, sem prejuízo das matérias abrangidas pelo sigilo médico;

b) A duração previsível ou confirmada da mesma, sendo a falta de mais de 1 dia;

c) No caso de falta de duração não superior a 1 dia, o tempo de permanência na consulta, hospital, tribunal, centro de saúde ou outro local em que o trabalhador compareça durante a sua ausência.

6- Todos os documentos relativos a atos médicos devem obrigatoriamente conter a vinheta respetiva.

7- Todas as declarações ou justificações emitidas por quaisquer entidades devem ser sempre apresentadas em papel timbrado das mesmas e conterem o carimbo respetivo.

8- No caso de a documentação apresentada pelos trabalhadores não preencher alguma das condições previstas no número 5, competirá aos serviços de recursos humanos colaboração no sentido de obterem da entidade emissora documento que as reúna, ou que confirme junto dessa entidade as condições em falta sempre que tenham razões para crer que o trabalhador não está a conseguir obter o documento de justificação nos termos formalmente adequados por facto que não lhe é imputável.

9- Quando da entrega do documento justificativo, o trabalhador, ou o terceiro que o entregar, assiná-lo-á, apondo a data da entrega, tendo direito a pedir, sempre que o entenda necessário, cópia do documento entregue, com menção data de que foi recebido pela entidade empregadora.

CAPÍTULO IV

Regras especiais relativas às dádivas de sangue

1- A empresa autorizará e remunerará as faltas dadas para doar sangue, pelo tempo correspondente à metade do período normal de trabalho diário em que a dádiva ocorra, desde que as mesmas sejam comunicadas à empresa com 5 dias de antecedência e seja apresentado o documento justificativo respetivo logo que o trabalhador retome a sua atividade laboral.

2- A empresa autorizará e remunerará ainda as faltas da-

das, por um período de até 2 horas, com o intuito de doar sangue, mas sem que a dádiva efetivamente ocorra por facto não imputável ao trabalhador, desde que as mesmas sejam comunicadas à empresa com 5 dias de antecedência e seja apresentado o documento justificativo respetivo.

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

CAPÍTULO V

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

1- São justificadas, por inadiáveis e imprescindíveis, as faltas dadas, até 15 dias por ano, relacionadas com a prestação de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a membros do agregado familiar do trabalhador, desde que o carácter imprescindível se verifique em relação a cada um dos dias ou período de ausência.

2- Aos 15 dias referidos no número anterior acresce um dia por cada filho, adotado ou enteado além do primeiro.

3- Para efeitos das faltas dadas com este fundamento, esclarece-se que apenas se incluem no conceito de agregado familiar o cônjuge, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adotado ou enteado com mais de 10 anos de idade, que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, residindo no mesmo «número de polícia».

4- Para justificação das faltas referidas no número 1, deverão estar reunidas as seguintes condições cumulativas:

a) O trabalhador fazer prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) O trabalhador apresentar declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo, emitida pelos empregadores respetivos ou declaração de que estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) A pessoa assistida residir no mesmo número de polícia em que o trabalhador vive e constar da sua declaração anual relativa à composição do seu agregado familiar, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Poderão ser incluídas pelo empregador no conceito de agregado familiar as situações em que um ascendente do trabalhador apenas durma noutro local que não o da residência do trabalhador, estando, quanto a tudo o mais, entregue aos seus cuidados e na sua dependência económica e desde que o referido ascendente conste da declaração anual dos trabalhadores a respeito do seu agregado familiar.

6- As faltas previstas nos números 1 a 5 precedentes não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, não determinando ainda perda de retribuição até ao limite de 15 dias por ano.

7- Para os efeitos do disposto na alínea c) do número 4 e no número 5, ambos do presente capítulo, o trabalhador preencherá e assinará anualmente uma declaração relativa à

constituição do seu agregado familiar e das pessoas a seu cargo, a qual constará de modelo preparado pela entidade empregadora e constituirá anexo do presente acordo.

8- Para além do limite máximo de 15 dias previsto nos números 1 a 6 do presente capítulo, as faltas não serão em caso algum remuneradas, sendo todavia justificadas nas situações previstas no número 2 do presente capítulo; acima do número de faltas que resulte da conjugação dos números 1 e 2 deste capítulo, as faltas serão injustificadas, salvo se a empresa as autorizar.

9- A empresa pode solicitar ao trabalhador que comprove os factos referidos na alínea c) do número 4 e no número 5, ambos do presente capítulo, por meio de declaração emitida pela junta de freguesia.

CAPÍTULO VI

Outras situações especiais

1- Nos casos em que as trabalhadoras se encontram em situação de amamentação, deverá ser entregue à empresa, após o filho completar 1 ano de vida, documento comprovativo até ao dia 10 de cada mês, durante todo tempo em que a referida situação se mantiver.

2- Quando os trabalhadores beneficiem de regime de proteção de Segurança Social, mas não o requeiram, ou não recebam os benefícios ou prestações respetivos por facto não imputável à empresa, esta não remunerará as faltas respetivas.

CAPÍTULO VII

Comissão paritária

1- No prazo máximo de 10 dias após a aprovação do presente acordo, a entidade empregadora e o sindicato outorgante indicarão dois elementos para constituição da comissão paritária.

2- Compete à comissão paritária, constituída por estes 4 (quatro) elementos, interpretar e recomendar o cumprimento do acordo, e tentar ainda dirimir divergências que possam surgir na aplicação do mesmo, quaisquer que sejam os assuntos em questão, mesmo em temas de cariz disciplinar.

3- Para intervenção da comissão paritária bastará que o sindicato, em representação dos seus associados, ou a entidade empregadora, a ela recorram, comunicando a cada um dos seus membros a situação concreta que a comissão deverá analisar.

4- A comissão paritária reunirá, se necessário, uma vez por mês na sede da entidade empregadora, sendo as datas e horas das reuniões estabelecidas por acordo entre os seus membros.

5- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade, considerando-se para todos os efeitos como parte integrante deste acordo.

6- Caso não seja obtida a referida unanimidade, o (ou a) reclamante poderá socorrer-se das vias judiciais que entender.

7- A comissão paritária durará pelo período de um ano, a

menos que os subscritores entendam que a sua atuação deve ser prorrogada.

Porto, 15 de fevereiro de 2018.

Pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

Vitor Manuel Pinto Aguiar, presidente/diretor.

Maria do Céu Barata, diretora/tesoureira.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT):

Henrique Pereira Pinheiro Castro, mandatário.

Depositado em 29 de março de 2018, a fl. 49 do livro n.º 12, com o n.º 45/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC, abrangendo o sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto no número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 2790 trabalhadores ao serviço de 101 empresas, na atividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

3- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.^a

Revogação de convenção anterior

1- Com a entrada em vigor da presente convenção, são re-

vogados todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vigentes, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25 de 8 de julho de 2017, e n.º 37 de 8 de outubro de 2017, para as empresas de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pela associação sindicais que a subscreve.

2- Da aplicação da presente convenção não poderá resultar para os trabalhadores atualmente ao serviço diminuição ou supressão de quaisquer direitos de que gozem à data da sua entrada em vigor.

3- As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

Cláusula 3.^a

Vigência

1- Sem prejuízo do número seguinte, o presente contrato coletivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido por um período mínimo, 24 meses, mantendo-se em vigor enquanto não for substituído por outro contrato coletivo.

2- A tabela de remuneração mínima, as cláusulas de expressão pecuniária assim como o restante conteúdo deste CCTV entram em vigor após a publicação da convenção e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2018, e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de março de 2018.

3- A tabela de remuneração mínima, e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e terão uma vigência de 12 meses

4- Por «denúncia» entende-se a proposta de revisão, que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos da lei, com uma antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

5- Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data de receção.

CAPÍTULO II

Condições de admissão e profissionais

Cláusula 4.^a

Idade e habilitações mínimas

Só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos, a escolaridade obrigatória e demais condições estabelecidas no anexo II deste contrato coletivo.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- O período experimental previsto no número anterior é o seguinte: 90 dias para a generalidade dos trabalhadores; 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexi-

dade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que presuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança; 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo lugar a indemnização.

3- Mas se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador terá de avisar com a antecedência de 7 dias.

Cláusula 6.^a

Contratos a prazo

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

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

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

2- Os trabalhadores contratados a termo têm, durante o período de vigência do seu contrato, os direitos, deveres e garantias consignados nesta convenção para os contratados sem prazo, com as necessárias adaptações decorrentes do estabelecimento do prazo.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deve ser feita mediante contrato de trabalho a termo certo ou incerto ao abrigo do regime previsto no Código do Trabalho.

2- Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado, sob pena de indemnização de três meses de retribuição de base.

3- Os trabalhadores contratados ao abrigo do disposto nesta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabelece para os trabalhadores dos respetivos quadros permanentes.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- As entidades patronais devem proceder à classificação dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com as categorias profissionais previstas no anexo I deste contrato coletivo.

2- A classificação dos trabalhadores será efetuada de acordo com as funções desempenhadas.

3- A entidade patronal que pretenda criar uma categoria profissional que não conste no anexo I deste contrato coletivo, enviará para o efeito, uma proposta à associação patronal e ao sindicato, para que, em conjunto, estas entidades decidam sobre a aceitação de tal pretensão.

Cláusula 9.^a

Exercício e evolução na atividade profissional

As condições de admissão, aprendizagem, evolução na atividade profissional e promoção são as estabelecidas no anexo II deste contrato coletivo.

Cláusula 10.^a

Provimento e responsabilidade

1- No provimento de lugares, nomeadamente de chefia, a entidade patronal dará, em igualdade de condições, preferência a trabalhadores ao seu serviço.

2- A responsabilidade pelo funcionamento de uma máquina é do respetivo operador.

3- Um operador de máquina só pode ser responsável pelo funcionamento de uma máquina para que não exista diminuição de regras de segurança.

CAPÍTULO III

Direitos e obrigações das partes

Cláusula 11.^a

Obrigações das entidades patronais

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação à sua competência, quando requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste contrato;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso, e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;
- i) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respetivo mapa de quotizações convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com o acordo dos trabalhadores;
- j) Afixar na empresa, em local apropriado, a indicação do contrato coletivo de trabalho aplicável;
- k) Organizar e enviar Relatório Único nos termos da lei.

Cláusula 12.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;
- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respetivas funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;
- g) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- h) Zelar pelo estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias-primas e produtos acabados;
- i) Guardar sigilo sobre assuntos que não estejam autorizados a divulgar;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, nem trabalhando em empresas do mesmo ramo ou sector sem prévia autorização, por escrito, da empresa com a qual tenha contrato de trabalho efetivo.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas. No entanto, a referida transferência poderá

ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;

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

g) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse socioprofissional para os trabalhadores;

h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;

i) Diminuir a retribuição bem como baixar de categoria, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito do trabalhador e do respetivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;

j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer atos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade, quanto às operações comerciais praticadas pela empresa, e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;

k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;

m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais e dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam reflexo direto ou indireto do exercício de tais funções;

n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10 % no capital social da outra;

o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;

p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;

q) Fazer lock-out;

r) Transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, ou para outra zona de atividade, salvo o disposto nos números 2 e 3.

2- Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respetiva mudança e que sejam inerentes a esta.

3- Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista neste contrato para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais graves.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Duração do trabalho

1- O período de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ser superior a quarenta horas semanais.

2- Para os trabalhadores em regime de horário geral, o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

3- Não poderá resultar da aplicação deste contrato o aumento do horário de trabalhadores de atividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

4- Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho, deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa, devendo o seu parecer acompanhar o respetivo horário a enviar à Inspeção do Trabalho.

5- Há tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excecional devendo o acréscimo de trabalho ser pago como trabalho suplementar quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar (extraordinário)

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

2- O trabalhador será dispensado da prestação de trabalho suplementar desde que o solicite invocando motivos atendíveis.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.

4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando excede a duração do período normal de trabalho diário ou semanal;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o trabalhador e o empregador;

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda uma hora.

6- A trabalhadora grávida ou com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar, bem como o pai que beneficiou da licença de paternidade.

7- O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

8- O trabalhador-estudante não está obrigado a prestar trabalho suplementar.

Cláusula 16.^a

Remuneração do trabalho suplementar (extraordinário)

1- O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho, em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório, será remunerado com a retribuição normal mais um acréscimo, de acordo com as seguintes percentagens:

a) Acréscimo de 75 % da retribuição nas horas em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho;

b) Acréscimo de 100 % da retribuição no trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriados.

2- As horas extraordinárias, referidas na alínea a) do número anterior, serão remuneradas segundo o estabelecido na alínea b), se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3- Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas.

4- Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5- O limite máximo para o trabalho suplementar por cada trabalhador não poderá ultrapassar as duzentas horas por ano.

6- O tempo gasto no transporte previsto na parte final no número 4 desta cláusula, é também pago como trabalho extraordinário, exceto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

Cláusula 17.^a

Trabalho noturno

1- É considerado noturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Nos termos da lei, a retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 18.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do horário de trabalho mediante acordo escrito os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desse cargo;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3- Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não terão direito a receber qualquer remuneração por trabalho suplementar.

4- O acordo referido no número 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 19.^a

Retribuição mensal

1- Entendem-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que o trabalhador recebe normalmente em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal efetiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3- Entende-se por retribuição mensal efetiva ou simplesmente retribuição mensal (RM) unicamente a soma dos seguintes valores:

a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo IV;

b) Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;

c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 21.^a;

d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 18.^a, sendo caso disso.

4- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável.

5- Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas do próprio contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6- Aos técnicos de venda que, sem o seu acordo prévio, nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante seis meses seguintes, não inferior à sua média dos doze meses anteriores à alteração.

7- A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito poderá excepcionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respetivo.

8- No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times HTP$$

em que:

RM = remuneração mensal efetiva;

HS = horas normais de trabalho semanal;

HTP = horas de trabalho prestado.

9- Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10- A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11- A transgressão do disposto nos números 7 e 10 implicará, independentemente da respetiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

Cláusula 20.^a

Retribuição por exercício de outras funções

1- Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2- Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve por mais de 150 dias em exercício, salvo o caso de investitura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respetivo titular.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

1- Por cada três anos de permanência na mesma empresa contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, sem dependência da retribuição mensal efetivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior, com o valor de 2,12 €.

2- Na aplicação desta cláusula, será considerado como antiguidade efetiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 22.^a

Determinação da retribuição

1- Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{RM} \times 12}{52 \times \text{HS}}$$

em que:

RM = retribuição mensal efetiva (definida no número 3 da cláusula 19.^a);

HS = horas normais de trabalho semanal.

2- A fórmula anterior utilizar-se-á, também, para o cálculo do salário/hora no caso do número 2 da cláusula 17.^a para cálculo da remuneração especial por trabalho noturno.

3- O valor de um dia de trabalho será igual a RM/30.

Cláusula 23.^a

13.º mês - Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, ou nas faltas como tal consideradas pela lei, designadamente a maternidade e paternidade, e por motivo de doença devidamente comprovada, desde que não ultrapasse 90 dias no ano, sendo assegurado que o trabalhador receberá neste caso, um valor igual a um mês de retribuição, complementando a empresa a importância paga pela Segurança Social.

Cláusula 24.^a

Abono para deslocações

Não se considera retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 25.^a

Deslocações

1- Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2- O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar - 6,30 €;

Dormida e pequeno-almoço - 19,00 €;

Diária completa - 31,50 €.

3- As deslocações efetuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,30 € por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VI

Refeitório, subsídio de alimentação

Cláusula 26.^a

Refeitório

1- Todas as empresas abrangidas por este contrato terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2- Nas empresas em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

3- Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

4- As empresas que não forneçam refeições, pagarão, por cada dia efetivo de trabalho, 3,25 € a título de subsídio de alimentação.

5- A atribuição do subsídio de alimentação não será afetada nos casos previstos nos números 3 e 6 da cláusula 59.^a

6- O subsídio de alimentação não deixará de ser atribuído ao trabalhador que inicie o trabalho com um atraso não superior a dez minutos duas vezes em cada semana, desde que

esse atraso não assuma carácter de habitualidade.

7- Prevalecem sobre o disposto nesta cláusula os regimes mais favoráveis aos trabalhadores já existentes em cada empresa.

Cláusula 27.^a

Subsídio de refeição

1- Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a quinta hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respetiva entidade patronal, fornecida pelo refeitório desta se estiver em funcionamento. Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a sexta hora do período de trabalho sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2- Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

a) Pequeno-almoço ou ceia - 2,00 €;

b) Almoço ou jantar - 4,50 €.

3- O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4- Nos casos de avarias de máquinas, não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria - o que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Descanso semanal e feriados

1- São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2- De acordo com a lei, são feriados obrigatórios;

– 1 de janeiro;

– Terça-Feira de Carnaval;

– Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;

– Domingo de Páscoa;

– 25 de abril;

– 1.º de maio;

– 10 de junho;

– 15 de agosto;

– 8 de dezembro;

– 25 de dezembro;

– O feriado municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir o distrital;

E todos os outros que venham a ser retomados após o fim da suspensão dos mesmo.

3- A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

1 de janeiro;

25 de abril;

1.º de maio;

25 de dezembro.

Cláusula 29.^a

Condições de trabalho em dia de descanso semanal

1- O trabalho suplementar prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutro fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 16.^a

2- O trabalho suplementar prestado em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado dá ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. 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.

Cláusula 30.^a

Duração das férias

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

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

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

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 31.^a e no número 2 da cláusula 46.^a

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

6- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que deve ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 31.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3, não pode

resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 32.^a

Duração do período de férias

- 1- O período anual de férias tem a duração de 24 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3- Na marcação para efeitos de contagem dos dias de férias, o sábado e o domingo em que o trabalhador, segundo escala horária esteja de serviço contam como dias de férias. Não contando outros dias úteis correspondentes a folgas, e os feriados que coincidam com sábado ou domingo.
- 4- Os trabalhadores que tiverem falta injustificada superior a um dia de trabalho verão o seu período de férias reduzido para 22 dias.
- 5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 33.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

- 1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
- 2- Para efeitos de determinação do mês completo, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
- 3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo entre as partes.

Cláusula 34.^a

Acumulação de férias

- 1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.
- 2- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador, sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.
- 3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 35.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:
- a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;
 - b) Encerramento, por período superior a 15 dias consecu-

tivos entre 1 de maio e 31 de outubro, quando a natureza da atividade assim o exigir;

c) Encerramento fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante acordo com os trabalhadores.

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

- 1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito os representantes dos trabalhadores.
- 3- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo acordo favorável em contrário com o trabalhador.
- 4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que for possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.
- 6- O gozo de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
- 7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 37.^a

Alteração da marcação do período de férias

- 1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou 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 ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.
- 4- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.
- 5- Nos casos em que a cessação do contrato esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 38.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 36.^a

2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se, neste caso, o número 3 da cláusula seguinte.

3- A prova da doença, prevista no número 1, é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social, mediante requerimento do empregador.

5- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7- Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos números 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 39.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês ao serviço, sendo garantido um mínimo de 10 dias úteis.

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

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

Cláusula 40.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, ou cesse no ano seguinte ao do seu início não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 41.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição do trabalhador, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimentos posteriores.

Cláusula 43.^a

Faltas - Noção

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

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

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada in-

feriores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, noventa minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

Cláusula 44.^a

Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser injustificadas ou justificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias consecutivos;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 3;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável da educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei, nomeadamente quatro dias por mês para os membros das direcções das associações sindicais, e, ainda, dois dias por mês para membros de conselhos fiscais e mesas de assembleias gerais de associações sindicais; durante oito horas por mês, pelos delegados sindicais;
 - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - j) As que por lei forem como tal qualificadas;
 - k) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros voluntários, se como tal estiverem inscritos;
 - l) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre.

3- Nos termos da alínea b), do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente afim no 1.º grau na linha reta;
- b) Dois dias consecutivos pelo falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral.

4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

5- O primeiro dos dias de faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afim referido no número 3 ou será o do respetivo evento, quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o

trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Contar-se-á a falta justificada a que tem direito a partir desse momento.

6- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números 2 e 3.

7- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

Cláusula 45.^a

Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea d) do número 2 da cláusula 44.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por declaração médica.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos números 7 e 8 da cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8- Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deve comunicá-lo ao trabalhador no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no número 1.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas

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

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

- a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador

beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

b) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 44.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

c) As autorizadas pelo empregador a título de dispensa.

3- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 44.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 44.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição durante 11 dias, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

6- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infração grave.

7- No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação do trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, 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 da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 48.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3- Considera-se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção

ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

Cláusula 49.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

3- O período de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Causas da cessação

1- O contrato de trabalho cessa por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;

d) Rescisão do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) As retribuições correspondentes a férias e respetivos subsídios, nos termos da cláusula 40.^a

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1- É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

Cláusula 52.^a

Rescisão com justa causa

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

3- A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 67.^a

4- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

5- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normal-

mente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertença.

6- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

Cláusula 53.^a

Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

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

2- Podem constituir, nomeadamente, justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

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

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

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

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional de atos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

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

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 54.^a

Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

1- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do aviso prévio nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2- Nos casos de rescisão previstos no número 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 55.^a

Cláusula 55.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

As indemnizações referidas no número 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

a) Um mês de retribuição base por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses;

b) Quando se tratar de corpos gerentes de associações sindicais, delegados sindicais ou elementos de comissões de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

Cláusula 56.^a

Rescisão unilateral por parte do trabalhador

1- O trabalhador, por sua decisão, tem direito a rescindir o contrato, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

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

CAPÍTULO IX

Alteração ao contrato de trabalho

Cláusula 57.^a

Direito à greve

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

Cláusula 58.^a

Transmissão, extinção ou fusão da exploração

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 59.^a

Direitos de igualdade e de parentalidade

1- Além do estipulado no presente contrato coletivo de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos trabalhadores e às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efetiva (definida no número 3 da cláusula 19.^a).

2- Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à igualdade de retribuição para trabalho igual ou de valor igual, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

3- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas para consultas pré-natais e sessões de preparação para o parto pelo tempo e número de vezes necessárias, devidamente justificadas e desde que a consulta não possa ocorrer fora do horário de trabalho.

Também o pai tem direito a dispensa de trabalho, no dia do nascimento de filho/a quando este haja ocorrido antes de um trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Tem ainda direito a três dispensas para acompanhar a mãe trabalhadora às consultas pré-natais. O pai tem ainda direito a uma licença parental exclusiva de 15 dias úteis (licença obrigatória), 5 dos quais logo a seguir ao nascimento e os restantes 10 dentro dos 30 dias a seguir ao nascimento da criança. Tem ainda direito a mais 10 dias úteis de licença facultativa, seguidos ou não, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial da mãe.

4- As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde no trabalho. Constitui obrigação das empresas proceder à avaliação de riscos (natureza, grau e duração da exposição), de modo a determinar as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação e tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras aos riscos, devendo as mesmas ser informadas, por escrito, dos resultados da referida avaliação de riscos e das medidas de protecção respectivas.

5- A mãe e o pai trabalhador têm direito, por nascimento de cada filho, a uma licença parental inicial, que pode ser partilhada a partir das 6 semanas (licença exclusiva da mãe),

com a duração de 120 ou 150 dias consecutivos.

Neste caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades patronais, até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando declaração conjunta.

Em caso de interrupção da gravidez (aborto) a trabalhadora tem direito a uma licença com duração entre os 14 e os 30 dias, apresentando atestado médico com indicação do período da licença.

6- Enquanto a mãe trabalhadora amamentar, tem direito a dois períodos distintos, de 1 hora cada, por cada dia de trabalho, devendo comunicar à entidade patronal com 10 dias de antecedência relativamente ao início da dispensa, mantendo o direito ao subsídio de refeição e à remuneração integral. Caso a amamentação se prolongue para além do primeiro ano da criança, deverá ser apresentado atestado médico.

O regime de aleitação, durante o primeiro ano de vida da criança, pode ser gozado pela mãe ou pelo pai.

Nos casos em que os progenitores residam afastados dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte, será facultada a utilização dos dois períodos diários em conjunto.

7- As trabalhadoras podem trabalhar tal como os trabalhadores, em turnos diurnos e nocturnos, conforme previsto na legislação respectiva.

8- As mães trabalhadoras podem ser dispensadas de prestar trabalho nocturno por 112 dias, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, antes e depois do parto (pelo menos metade antes da data presumível do parto) e ainda durante o restante período de gravidez e de amamentação ou aleitação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, comunicando à entidade patronal com 10 dias de antecedência.

Cláusula 60.^a

Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Cláusula 61.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador;

b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efetivação.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número 1, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua con-

dição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário - e quando não for apresentada pelo trabalhador -, exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano letivo.

4- Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO XI

Segurança Social e acidentes de trabalho

Cláusula 62.^a

Comunicação e inscrição

1- As entidades patronais são obrigadas a comunicar à Segurança Social a admissão dos trabalhadores, inscrevendo-os posteriormente como beneficiários.

2- É obrigatório transferir para as companhias de seguro a responsabilidade por acidentes de trabalho, nos termos da respetiva lei, incluindo também nas folhas de salários o subsídio de refeição.

Cláusula 63.^a

Reconversão profissional por acidentes de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador tem direito a indemnização por incapacidade temporária, correspondente à retribuição mensal efetiva, onde se incluem todas as prestações recebidas com carácter de regularidade, bem como aos subsídios de férias e de Natal e outras prestações anuais, se existirem.

2- Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta integrará os profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição efetiva da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição efetiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respetiva diferença.

3- Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, durante um ano, ao pagamento integral da retribuição efetiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer-lhe a entrega da soma da pensão de invalidez.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 64.^a

Sanções disciplinares

1- As infrações disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;

c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição efetiva, pelo período máximo de seis dias;

d) Despedimento.

2- Para efeito de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração e ao comportamento anterior.

3- Nenhum trabalhador pode sofrer as penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

Cláusula 65.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Cláusula 66.^a

Exercício da ação disciplinar

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

3- Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

Cláusula 67.^a

Processo disciplinar

1- A aplicação das sanções previstas nas alíneas c) e d) da cláusula 64.^a será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa de que conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2- Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

3- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para consultar o processo e responder a nota de culpa deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- Decorrido o prazo legal, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada ser comunicada por escrito ao trabalhador.

5- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificar quem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) da cláusula 53.^a

Cláusula 68.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir as ordens a que, nos termos legais e contratuais, não deva obediência;

c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, em comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;

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

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 e até 24 meses sobre os factos mencionados na alínea c) do número 1 desta cláusula.

Cláusula 69.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito. Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 55.^a

Cláusula 70.^a

Multas

1- O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infratora às multas previstas na lei.

2- O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infratora do cumprimento da obrigação infringida.

CAPÍTULO XIII

Segurança e higiene no trabalho

Cláusula 71.^a

Segurança e higiene no trabalho

1- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de 4 elementos, sendo 2 eleitos pelos trabalhadores e 2 nomeados pela entidade patronal.

2- Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3- As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4- A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 72.^a

Atribuição da comissão de segurança

1- A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas deste contrato referentes a higiene e segurança;

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

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

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

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial, ou emanadas das direcções das empresas, relativos a higiene e segurança sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente;

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

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

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

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

k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

CAPÍTULO XIV

Formação profissional

Cláusula 73.^a

Princípio geral

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

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

3- Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente atualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida ativa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

Cláusula 74.^a

Formação contínua

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compe-

te ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respetivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

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

c) Assegurar o direito à formação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

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

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

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

3- Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

4- As horas de formação certificada a que se refere o número 3 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 75.^a

Comissão paritária

1- Decorridos 90 dias após a entrada em vigor da presente alteração salarial e outras do CCT, as partes constituirão uma comissão paritária de seis membros, cabendo a cada parte, ANIPC e FIEQUIMETAL, indicar três.

2- A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas e integrar as lacunas deste CCT.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada parte.

4- As deliberações serão sempre tomadas por unanimidade, sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas, considerando-se, para todos os efeitos, integradas neste CCT.

5- Constituída a comissão paritária, os seus elementos elaborarão, no prazo de 60 dias, o respetivo regulamento de funcionamento.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

1- Comercial:

1.1- Diretor - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do departamento.

1.2- Chefe de departamento - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

1.3- Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

1.4- Técnico de vendas - É o trabalhador que vende o que a empresa fabrica e comercializa, contactando, informando e apoiando o cliente; efectua demonstração de produtos, suas características e vantagens; calcula preços e indica condições de venda; colabora com os serviços de produção. Pode exercer funções, predominantemente, dentro ou fora do estabelecimento da empresa.

1.5- Estagiário comercial - É o trabalhador que faz o seu estágio para técnico de vendas.

2- Informática:

2.1- Diretor - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do departamento.

2.2- Chefe de departamento - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

2.3- Analista de sistemas - É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático de informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

2.4- Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

2.5- Programador de informática - É o trabalhador que cria programas, que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação. Recebe instruções e objetivos a atingir do analista de sistemas. Efetua a preparação, codificação de programas; fornece instruções, procede a testes, assegura a manutenção de programas e dados, e introduz alterações se necessário.

2.6- Estagiário de informática - É o trabalhador que faz o seu estágio para programador de informática.

3- Administrativo:

3.1- Diretor - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

3.2- Chefe de departamento de recursos humanos - É o trabalhador responsável pelos elementos referentes ao contrato de trabalho, relativos às pessoas ao serviço da empresa, nomeadamente referentes à assiduidade, vencimentos, processos individuais, relatório único, mapa de férias, balanço social, admissões, promoções e reclassificações. Assegura o cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, Segurança Social e formação profissional, contactando com entidades oficiais, patronais e sindicais. Elabora estatísticas. Mantém atualizada a informação inerente à medicina no trabalho, higiene e segurança, documentação relativa a acidentes de trabalho e ligação com companhias de seguros, serviços médicos, entidades fiscalizadoras e judiciais.

3.3- Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, classifica documentos e despesas, ordena movimentos de crédito e débito, prepara a documentação para o cumprimento de obrigações legais, elabora in-

formações sobre a situação financeira e económica, organiza relatórios e inventários.

3.4- Secretário(a) de direção/administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direção/administração da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas de reuniões de trabalho; organizar e assegurar a agenda de compromissos e tarefas, assembleias gerais ou de acionistas, reuniões de trabalho, contactos e preparação e concretização de atos notariais.

3.5- Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas na empresa relacionadas com a redação e processamento de texto e documentos; elabora notas informativas; analisa, encaminha e responde a correspondência. Pode desempenhar funções de caixa, efetuando recebimentos e pagamentos e os respetivos registos. Se estiver habilitado, pode proceder à tradução de cartas, documentos ou outros textos em língua estrangeira, de interesse para a empresa; pode desempenhar funções numa área ou departamento específico da empresa (contabilidade, recursos humanos, etc.).

3.6- Telefonista - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo internamente as chamadas recebidas e estabelecendo ligações para o exterior; responde se necessário a pedidos de informação.

3.7- Estagiário administrativo - É o trabalhador que faz o seu estágio para assistente administrativo.

3.8- Auxiliar administrativo - É o trabalhador que no essencial apoia os assistentes administrativos, em serviços internos e externos.

4- Laboratório:

4.1- Chefe de departamento - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

4.2- Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

4.3- Analista - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e ou químicos, com vista a determinar e a verificar as matérias-primas ou subsidiárias, amostras da produção em curso e produtos finais a fim de controlar os parâmetros de qualidade e especificações definidas; recolhe amostras, prepara os elementos necessários à realização das análises e ensaios, faz cálculos técnicos, processamento de resultados e pode colaborar na realização de estudos e experiências a nível fabril.

4.4- Controlador de qualidade de papel - É o trabalhador responsável pela efetivação e registo dos ensaios físicos de matérias-primas, de produtos acabados ou em vias de fabrico.

4.5- Operador de laboratório - É o trabalhador que prepara o material para as análises, sob a orientação do analista, com quem colabora e a quem presta apoio.

4.6- Auxiliar de laboratório - É o trabalhador que faz o seu estágio para operador de laboratório.

5- Manutenção:

5.1- Diretor - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de manutenção.

5.2- Chefe de departamento - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais enquadrados no departamento.

5.3- Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

5.4- Técnico especialista de manutenção - É o trabalhador responsável pela montagem, conservação, deteção e reparação de avarias, calibragem, ensaio de instrumentos eletrónicos, elétricos, eletromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos, de proteção e controlo industrial. Utiliza aparelhagem adequada e segue esquemas e especificações técnicas.

5.5- Técnico de manutenção mecânica - É o trabalhador que deteta avarias mecânicas; executa, repara, afina, monta e desmonta peças, motores e outros conjuntos mecânicos, com conhecimentos dos sectores e equipamentos a que presta assistência.

5.6- Técnico de manutenção elétrica - É o trabalhador que executa trabalhos ligados à manutenção e reparação elétrica de máquinas e instalações, assume a responsabilidade dessa execução, com conhecimentos dos sectores e equipamentos a que presta assistência.

5.7- Técnico de construção civil - É o trabalhador que possuindo qualificação necessária, desempenha funções da especialidade própria na área de atividade de construção civil, nomeadamente conservação e melhoria de instalações.

5.8- Estagiário de manutenção - É o trabalhador que inicia o estágio para técnico de manutenção mecânica e ou técnico de manutenção elétrica e ou técnico de construção civil.

6- Logística:

6.1- Diretor - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de logística.

6.2- Chefe de departamento - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento, sendo responsável pelas medidas que assegurem o controlo da qualidade de mercadorias recebidas e dos produtos fabricados, antes da sua expedição para os clientes.

6.3- Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

6.4- Encarregado de armazém - É o trabalhador responsável pela receção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como produtos acabados, produtos para transformação, matérias-primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação do pessoal do armazém, planeando todo o trabalho deste.

6.5- Motorista (de pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional de veículos automóveis, pesados ou ligeiros, assegura na sua especialidade o transporte de produtos acabados ou destinados a armazenagem ou transformação. Deve zelar, sem execução, pela boa conservação, operacionalidade e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação de carga e descarga.

6.6- Conductor de máquinas de transporte e arrumação de materiais - É o profissional que conduz máquinas de transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações da empresa. É responsável por acondicionamento de materiais e pela conservação e manutenção do veículo que conduz.

6.7- Operador de logística - É o profissional que execu-

ta as operações de entrada e de saída de mercadorias e ou materiais e ferramentas e executa ou fiscaliza os respetivos documentos. Promove e colabora na arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais e ferramentas. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, guias de remessa ou expedição, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas. Colabora na organização do material do armazém. Pode dirigir e coordenar os auxiliares do armazém, orientando e ou participando em cargas e descargas, nomeadamente operando máquinas de movimentação.

6.8- Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxilia-lo na manutenção do veículo. Vigia e auxilia as manobras, procede à arrumação, acondicionamento e descarga de mercadorias.

6.9- Operador auxiliar de logística e apoio - É o profissional que executa tarefas de carga e descarga de mercadorias, distribuição, arrumação e limpeza de materiais, produtos e ferramentas e desenvolve outras tarefas de apoio de carácter geral.

6.10- Auxiliar geral - É o profissional que executa tarefas de arrumação e limpeza de espaços e materiais, nomeadamente de limpeza, e desenvolve outras tarefas de apoio de carácter geral.

7- Produção:

7.1- Diretor - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades de todas as secções de produção, nomeadamente planeamento, gestão de pessoal e matérias-primas, e ligação com todos os restantes sectores da empresa.

7.2- Chefe de departamento - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

7.3- Chefe de fabricação - É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação de papel.

7.4- Encarregado geral - É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita ao encaminhamento de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respetivos postos de trabalho.

7.5- Chefe de secção - É o trabalhador responsável por uma secção de produção ou turno, tendo ao seu cargo todo o respetivo pessoal, tanto no aspeto técnico como disciplinar.

7.6- Chefe de turno - É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respetivo pessoal.

7.7- Condutor de máquina de papel - É o trabalhador responsável pela condução da máquina de produção e pela refinação.

7.8- Controlador de formatos - É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar, controlando ainda a qualidade e a quantidade de produção.

7.9- Maquinista de transformação - É o trabalhador responsável pela condução, conservação e limpeza de qualquer uma das máquinas: de tubos, fundas, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobines ou de papel previamente cortado.

7.10- Operador de cartão canelado - É o trabalhador responsável pelas funções de golpeagem, vincagem, associadas

ou não a impressão.

7.11- Gravador e ou montador de carimbos - É o trabalhador responsável pelo decalque, execução, montagem e aplicação de carimbos. Pode utilizar meios informáticos.

7.12- Montador de cunhos e cortantes - É o trabalhador que, servindo-se de um modelo ou criando-o, projeta e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente.

7.13- Ajudante de condutor de máquina de papel - É o trabalhador que colabora diretamente com o condutor da máquina de produção de papel, podendo-o substituir na sua ausência.

7.14- Condutor de refinação de massa - É o trabalhador responsável pela condução da refinação de massa e da adição de produtos químicos.

7.15- Condutor de máquina de acabamento - É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas, de acabamento, nomeadamente laminadores simples e de fricção, bobinadores, rebobinadores, calandras, guilhotinas, cortadoras groufadoras, máquinas de lascar, etc., cabendo-lhe a deteção de defeitos no papel ou cartão e o seu registo.

7.16- Ajudante de condutor de máquina de acabamento - É o trabalhador que colabora diretamente com o condutor de máquina na execução dos trabalhos.

7.17- Ajudante de condutor de refinação de massa - É o trabalhador que colabora diretamente com o condutor, de quem recebe orientação.

7.18- Ajudante de operador de cartão canelado - É o trabalhador que ajuda e substitui eventualmente os operadores na falta destes.

7.19- Operador de triagem de resíduos - É o trabalhador responsável pela recolha, separação e catalogação dos resíduos recolhidos e destinados a transformação.

7.20- Manipulador(a) - É o trabalhador que executa tarefas manuais de escolha, embalagem, pesagem, contagem e corte. Pode ainda proceder, sob orientação do condutor de máquina, à alimentação e recolha manual de folhas de cartão e papel.

7.21- Operador saqueiro - É o trabalhador que manipula, embala, retira sacos e cose em máquinas.

7.22- Preparador de matérias-primas - É o trabalhador que, sob orientação do responsável técnico ou hierárquico, prepara e quantifica matérias-primas e produtos químicos no processo de fabricação de papel e cartão. Pode participar na organização e arrumação de matérias-primas e produtos destinadas ao seu sector.

7.23- Auxiliar de produção - É o profissional que executa tarefas de apoio de carácter geral na área da produção, procede ao transporte de matérias-primas, mercadorias e produtos acabados para os diversos sectores, efetua operações auxiliares de limpeza de máquinas e ferramentas e recolhe e remove desperdícios.

7.24- Chefe de equipa/turno-produção - É o profissional que, sob orientação do responsável/coordenador de sector, dirige uma equipa ou turno de trabalho no sentido do cumprimento dos objetivos traçados. Assegura o bom funcionamento das máquinas em laboração e o cumprimento de normas técnicas de higiene e de segurança e saúde no traba-

lho. Elabora relatórios relativos à produção e a ocorrências durante o turno.

7.25- Coordenador geral - É o profissional que desempenha as funções descritas para diretor de produção em empresas de pequena dimensão em que não existem responsáveis/coordenadores de sector.

7.26- Diretor-adjunto de produção - É o profissional que, por delegação do diretor de produção, exerce algumas das funções descritas para o diretor de produção que competem a este, podendo ter uma designação correspondente a uma área funcional específica.

7.27- Operador auxiliar de transformação - É o profissional que executa, de forma autónoma, a generalidade das operações manuais de transformação e executa, em colaboração com o operador de máquinas de transformação, algumas das tarefas descritas para este profissional e opera ainda máquinas simples de transformação.

7.28- Responsável/coordenador de sector-produção - É o profissional que coordena um sector de produção sob orientação e dentro dos limites estabelecidos pelo diretor de produção ou pela direção da empresa, de modo a cumprir os objetivos planeados. Assegura o cumprimento de normas técnicas, disciplinares e de higiene, segurança e saúde no trabalho. É elemento de ligação com os outros sectores produtivos, administrativos, de orçamentação e de controlo da qualidade. Assegura a organização dos turnos e equipas e orienta as respetivas chefias. Propõe alterações na organização da produção e na utilização de equipamentos e matérias-primas. Assegura a elaboração de relatórios no âmbito da sua responsabilidade. Propõe planos ou ações de formação profissional e realiza avaliações de desempenho profissional.

7.29- Controlador de qualidade - É o profissional que executa as operações do processo analítico, nomeadamente amostragens, pesagens, manipulação e teste laboratoriais, realização de ensaios químicos e visuais sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade adequados. Colabora com o técnico de qualidade na execução das tarefas descritas para este profissional.

7.30- Operador auxiliar de controlo de qualidade - É o profissional que colabora na execução de operações de controlo de qualidade junto do processo produtivo, nomeadamente recolhendo amostras e efetuando registos, sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade definidos.

7.31- Operador de controlo de qualidade - É o profissional que executa operações de controlo de qualidade junto do processo produtivo, sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade definidos.

7.32- Orçamentista - É o profissional que, utilizando conhecimentos de organização e processo de produção, elabora propostas de orçamentos. Estuda e define métodos de trabalho, tempos, ferramentas e máquinas e verifica os custos dos materiais e ou matérias-primas a utilizar de acordo com as especificações do projeto ou encomenda e com tabelas de custos, podendo recorrer à colaboração da área da produção. Efetua os cálculos necessários à previsão dos custos dos pro-

duto ou trabalhos, com base nos elementos por si coligidos. Pode ser responsável pela preparação da folha de obra e pela encomenda de materiais, por ocasião da adjudicação de um trabalho.

7.33- Responsável/coordenador de sector-compras - É o profissional que, para além das funções descritas para técnico de compras, designadamente o desenvolvimento de metodologias e processos de procura de materiais e produtos e a seleção, avaliação e negociação junto dos fornecedores, dirige, controla e acompanha o desempenho de vários técnicos de compras.

7.34- Técnico de compras - É o profissional que, a partir dos conhecimentos técnicos sobre os processos de produção e materiais e consumíveis utilizados, desenvolve metodologias e processos de procura, seleção, avaliação e negociação junto de fornecedores, com vista a obter os melhores produtos/serviços e preços tendo em conta os requisitos fixados superiormente.

7.35- Técnico de planeamento - É o profissional que, utilizando conhecimentos técnicos e da organização e processo de produção, analisa projetos na fase de orçamentação e ou produção, podendo propor alterações. Estuda e define métodos de trabalho, tempos, ferramentas e máquinas a utilizar e indica os materiais e ou matérias. Efetua os cálculos necessários à previsão e controlo dos custos dos produtos ou trabalhos, com base nos elementos por si coligidos. Assegura a ligação entre produção, a área administrativa e os armazéns, no que respeita à requisição e receção de materiais e matérias-primas, e à execução das guias de remessa para expedição e entrega dos produtos acabados. Pode assegurar a gestão, rotação e controlo dos stocks de matérias-primas e outros materiais utilizados na produção, tendo em conta as encomendas em carteira e tempos de execução, e baseando-se em elementos que seleciona e de acordo com a política de gestão definida na empresa.

7.36- Técnico de qualidade - É o profissional que colhe amostras e efetua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas, dos produtos acabados e em fabricação. Consulta e interpreta normas de especificações técnicas referentes aos ensaios a efetuar. Aprecia os resultados e elabora os respetivos relatórios. Orienta e supervisiona, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade adequados, as operações do processo analítico, nomeadamente amostragens, pesagens, manipulação laboratorial, realização de ensaios químicos e visuais.

8- Vapor/energia:

8.1- Chefe de departamento - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

8.2- Chefe de secção - É o trabalhador que orienta tecnicamente determinada secção e vela pela disciplina da mesma.

8.3- Encarregado de vapor/energia (fogueiro) - É o trabalhador responsável por dirigir, coordenar e controlar os serviços e toda a rede de vapor existente na central.

8.4- Operador de vapor/energia (fogueiro) - É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de geradores

de vapor destinados à produção de energia e aquecimento industrial, no respeito pelo estabelecido legalmente no respetivo regulamento. Compete-lhe ainda assegurar o bom estado de funcionamento, segurança e conservação de todos os meios envolventes na sua área de trabalho.

8.5- Ajudante de operador de vapor/energia (fogoeiro) - É o trabalhador que apoia e exerce funções sob a responsabilidade e orientação do operador de vapor/energia (fogoeiro).

9- Sectores especiais, complementares e categorias gerais:

9.1- Chefe de departamento de gestão ambiental - É o trabalhador responsável pelo acompanhamento, verificação, propostas de medidas e soluções que se relacionem com o controlo de riscos ambientais. Assegura o cumprimento das disposições legais, apresenta soluções no âmbito da qualidade, sistemas de gestão ambiental, energia, resíduos, etares, ruído e verificação de instalações.

9.2- Técnico de desenho - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos e práticos, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, com base em procedimentos preestabelecidos e podendo utilizar meios informáticos.

9.3- Encarregado de HST - É o trabalhador responsável pela segurança e higiene na empresa. Elabora estatísticas, processos individuais, inquéritos, relatórios, campanhas de informação e esclarecimento, verifica estojos e outros materiais de primeiros socorros e apoio a sinistrados de trabalho, na área da prevenção e segurança. Verifica e fiscaliza a limpeza de instalações e recolha e tratamento de resíduos e lixo, na área da higiene industrial.

9.4- Cozinheiro(a) - É o trabalhador qualificado que prepara, confeciona e procede à colocação e distribuição de refeições nos recipientes próprios e de forma adequada. Pode confeccionar sobremesas e elaborar ou dar contributos para as ementas. Assegura a higiene e conservação de alimentos e limpeza da cozinha e seus utensílios.

9.5- Empregado(a) de refeitório - É o trabalhador responsável pela organização, preparação adequada de mesas e condições de higiene da sala de refeições, nomeadamente limpeza de talheres, louça, vidros, recipientes, frigoríficos e outros utensílios utilizados. Poderá colaborar em serviços de pré-preparação de alimentos. Organiza a receção e emissão de senhas de refeição.

9.6- Porteiro ou guarda - É o trabalhador que na portaria da empresa, controla entradas e saídas, anuncia visitas, pode receber contactos telefónicos e assegura a vigilância do perímetro fabril. Assegura o controlo e pesagem de viaturas de matérias-primas e produtos acabados.

9.7- Estagiário técnico de desenho - É o trabalhador que apoia o técnico de desenho e faz estágio para ingresso na categoria respetiva.

9.8- Aprendiz - É o trabalhador que se inicia na atividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos, que lhe possibilite a ascensão a categoria superior.

ANEXO II

Condições de admissão, exercício e evolução na atividade profissional

1- Princípios gerais:

1.1- As categorias e definições profissionais definidas no anexo I estão integradas em nove níveis de enquadramento (A a I) no anexo III, para efeitos de remuneração mínima, estabelecida no anexo IV.

1.2- Na indicação da categoria profissional do trabalhador, constará à frente da mesma a indicação do respetivo nível de qualificação, que deverá constar expressamente no recibo de retribuição. Podendo constar indicações mais específicas quanto ao tipo de máquina ou funções, desde que abrangidas no âmbito da definição da respetiva categoria profissional.

1.3- À classificação por nível de enquadramento, corresponde a qualificação para o exercício de funções. Quanto mais elevada for a classificação por nível, mais elevada será a qualificação na respetiva categoria profissional e corresponderá ao desempenho de funções de maior responsabilidade.

1.4- Deverá ser promovida pela empresa formação profissional específica da função da categoria profissional que permita ao trabalhador desempenho de funções de maior responsabilidade e a classificação num nível mais elevado.

2- Admissão:

2.1- A idade mínima de admissão para o desempenho de atividades profissionais reguladas por esta convenção é de 16 anos, com as seguintes exceções:

2.1.1- É de 18 anos, para o exercício de funções nas categorias profissionais telefonista, técnico de vendas, motorista, ajudante de motorista, condutores de máquinas e operador de triagem de resíduos.

2.1.2- É de 21 anos, para o exercício de funções nas categorias profissionais de porteiro e guarda, e para o exercício de funções que envolvam o recebimento, pagamento, guarda e conservação de numerário e outros valores com efeito liberatório; e operadores de máquinas e equipamentos, que impliquem o manuseamento de equipamentos ou sistemas que acarretem perigosidade, nomeadamente geradores de vapor e equipamentos auxiliares.

2.2- Os trabalhadores a admitir devem fazer prova das habilitações mínimas exigidas por lei em função da idade.

3- Reclassificação:

3.1- O trabalhador cuja categoria profissional tenha determinada reclassificação, mas cujas funções exercidas correspondam a uma outra categoria profissional e a um nível mais elevado, serão classificados de acordo com os mesmos.

3.2- Os trabalhadores que tenham os anos de profissão e as condições previstas para o efeito, serão classificados na categoria profissional correspondente às funções e integrados no correspondente nível de enquadramento.

3.3- Os trabalhadores cuja categoria profissional, atribuída pela empresa, não conste na convenção coletiva anterior, serão classificados de acordo com as funções exercidas.

4- Deontologia profissional:

4.1- Sempre que o exercício de determinada atividade profissional esteja obrigatoriamente condicionado à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efetuada na data da admissão ou no momento em que na empresa se passe a exercer essa atividade profissional.

4.2- Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens que contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos,

ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado.

4.3- Sempre que no exercício da sua atividade profissional os trabalhadores corram riscos que possam pôr em causa de forma excecional a sua integridade física, nomeadamente electrocução, descargas de fluidos, etc., não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

5- Nível I:

5.1- Nos primeiros seis meses de aprendizagem, poderá o trabalhador contactar vários serviços ou áreas profissionais, após o que deverá ser fixado numa atividade que corresponda à classificação numa categoria profissional, que deverá ser indicada no respetivo recibo de retribuição (ex., aprendiz de máquina de papel - nível I).

5.2- Após uma permanência máxima de doze meses neste nível, o aprendiz será promovido no mínimo, a uma das categorias profissionais dos níveis H e G, nas condições estabelecidas neste anexo.

6- Nível H:

6.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o estagiário, o ajudante e o auxiliar de laboratório serão promovidos, no mínimo, às respetivas categorias profissionais previstas num dos níveis seguintes.

6.2- O ajudante de motorista, o auxiliar administrativo e o manipulador(a), o auxiliar de logística e apoio, admitidos para exercer as funções correspondentes a estas categorias profissionais, serão após a admissão enquadrados neste nível.

7- Nível G:

7.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o assistente administrativo será promovido ao nível-E, ou para secretário(a) de direção/administração, no nível C-2.

8- Nível F:

8.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o técnico de desenho será promovido ao nível C-1.

8.2- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o condutor de máquina de papel será promovido ao nível-E.

8.3- O cozinheiro admitido para exercer as funções correspondentes a esta categoria profissional, será após a admissão enquadrado neste nível, devendo possuir as necessárias habilitações e competências para o exercício da profissão.

9- Nível E:

9.1- O condutor de máquina de papel após uma permanência máxima de um ano neste nível, desde que reúna as condições previstas, será promovido ao nível D.

10- Níveis D, C -1 e C -2:

10.1- São condições para o exercício de funções previstas nestes níveis, habilitações escolares correspondentes ao 12.º ano, que podem no entanto ser substituídas por experiência profissional. Para o exercício de funções de chefia hierárquica, deve verificar-se capacidade de coordenação funcional de equipas, atividades e grupos de trabalho.

10.2- O técnico de manutenção mecânica e o técnico de manutenção elétrica, após uma permanência máxima de um ano no nível C-2, desde que exerçam as funções profissionais correspondentes, serão promovidos a técnico especialista de manutenção, no nível C-1.

11- Níveis B e A:

11.1- É condição necessária para o exercício das funções estabelecidas nestes níveis, o bacharelato ou licenciatura, experiência comprovada em funções análogas, capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução.

ANEXO III

Níveis de enquadramento

Nível A:

Diretor (todos os sectores).

Nível B:

Chefe de departamento (todos os sectores);
Chefe de departamento de recursos humanos;
Chefe de departamento de gestão ambiental;
Analista de sistemas;
Contabilista;
Coordenador geral;
Chefe de fabricação;
Diretor adjunto de produção.

Nível C-1:

Programador informático;
Encarregado geral (produção);
Técnico de desenho;
Chefe de equipa/turno produção;
Chefe de turno;
Chefe de secção (todos os sectores);
Analista;
Orçamentista;
Responsável/coordenador de sector compras;
Responsável/coordenador de sector produção;
Técnico especialista de manutenção.

Nível C-2:

Encarregado de armazém;
Encarregado de vapor/energia (fogueiro);
Secretário(a) de direção/administração;
Técnico de manutenção mecânica;
Técnico de planeamento;
Técnico de manutenção elétrica.

Nível D:

Técnico de compras;
Técnico de qualidade;
Técnico de vendas;
Condutor de máquina de papel;
Encarregado de HST.

Nível E:

Assistente administrativo;
Controlador de qualidade;
Controlador de qualidade de papel;
Técnico de construção civil;
Gravador e ou montador de carimbos;
Operador de vapor/energia (fogueiro);
Controlador de formatos;
Motorista de pesados;
Condutor de máquina de papel;
Montador de cunhos e cortantes.

Nível F:

Operador de laboratório;
Motorista de ligeiros;
Maquinista de transformação;
Operador de cartão canelado;
Operador de controlo de qualidade;
Operador de logística;
Condutor de refinação de massa;
Condutor de máquina de acabamento;
Cozinheiro(a);
Condutor de máquina de papel até um ano;
Técnico de desenho até um ano;
Empregado(a) de refeitório;
Preparador de matérias-primas.

Nível G:

Telefonista;
Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais;

Operador de triagem de resíduos;
Operador(a) saqueiro;
Operador auxiliar de controlo de qualidade;
Porteiro ou guarda;
Assistente administrativo até um ano.

Nível H:

Estagiário administrativo;
Estagiário de manutenção;
Estagiário técnico de desenho;
Estagiário de informática;
Estagiário comercial;
Auxiliar de laboratório;
Auxiliar de produção;
Auxiliar geral;
Ajudante de condutor de máquina de papel;
Ajudante de condutor de máquina de acabamento;
Ajudante de condutor de refinação de massa;
Ajudante de operador de cartão canelado;
Ajudante de operador de vapor/energia (foguetiro);
Ajudante de motorista;
Manipulador(a);
Operador auxiliar de logística e apoio;
Operador auxiliar de transformação;
Auxiliar administrativo.

Nível I:

Aprendiz.

ANEXO IV

Tabela salarial

| Níveis | Valor |
|--------|----------|
| A | 740,00 € |
| B | 690,00 € |
| C1 | 650,00 € |
| C2 | 620,00 € |

| | |
|---|----------|
| D | 612,00 € |
| E | 600,00 € |
| F | 595,00 € |
| G | 585,00 € |
| H | 580,00 € |

O aprendiz admitido com 18 anos e menos de 25 anos, após seis meses passa a receber no mínimo o correspondente ao salário mínimo nacional.

Espinho, 16 de março de 2018.

Pela Associação dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC:

Joaquim Pedro Cardoso Ferreira Conceição, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Orlando de Jesus Lopes Martins, na qualidade de mandatário.

Justino Jesus Pereira, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 3 de abril de 2018, a fl. 50 do livro n.º 12, com o n.º 48/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

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

Aos 19 dias do mês de março de 2018, reuniram em Lisboa, por um lado, os representantes da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e, por outro, os representantes das associações sindicais outorgantes do contrato coletivo de trabalho, Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, FE - Federação dos Engenheiros, SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia tendo sido obtido, em relação ao processo de revisão do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017, acordo global e final que se consubstancia nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Alteração ao clausulado

As cláusulas 49.^a e 70.^a passam a ter a seguinte redação:

«Cláusula 49.^a

Banco de horas

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)
- 13- (...)
- 14- (...)
- 15- (...)
- 16- (...)
- 17- (...)
- 18- (...)

19-Excetua-se a aplicação do regime de banco de horas instituído nos termos dos números anteriores ao trabalhador com filho menor de 3 anos de idade que não manifeste, por escrito, a sua concordância.

Cláusula 70.^a

Tipos de faltas

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...)
- b) (...)
- c) (...)

d) (...)

e) (...)

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) (...)

h) (...)

i) (...)

j) (...)

l) (...)

m) (...)

3- (...).»

Artigo 2.º

Vigência e eficácia da tabela de remunerações mínimas

A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2018.

Artigo 3.º

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

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico:

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da direcção.

Ruy José de Assunção Pereira, vogal da direcção.

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

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços.

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo.

Carlos Pereira, mandatário.

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

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pedro Manuel Oliveira Gambôa, mandatário.

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

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

José António Simões, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.
Alberto Oliveira do Vale, mandatário.

Tabela de remunerações mínimas

| Graus | Actividade contratada/Categoria | Salários |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 0 3 | Engenheiro(a) VI | 2 733,00 € |
| 0 2 | Engenheiro(a) V | 2 299,00 € |
| 0 1 | Engenheiro(a) IV | 1 850,00 € |
| 0 | Engenheiro(a) III Chefe de serviços Analista informático(a) principal Contabilista | 1 432,00 € |
| 1 | Engenheiro(a) II Analista informático(a) profissional Encarregado(a) geral | 1 247,00 € |
| 2 | Engenheiro(a) IB Programador(a) informático principal Analista informático(a) assistente Técnico(a) telecomunicações principal Projectista | 1 157,00 € |
| 3 | Técnico(a) serviço social Engenheiro(a) IA Chefe de secção Técnico(a) telecomunicações mais 6 anos Técnico(a) fabril principal Chefe de vendas Secretário (a) Programador(a) informático profissional | 1 075,00 € |
| 4 | Técnico(a) administrativo(a) Correspondente línguas estrangeiras/est. L.E. Encarregado(a) Técnico(a) fabril mais seis anos Técnico(a) telecomunicações cinco e seis anos Caixeiro(a) encarregado(a) Caixeiro(a) chefe de secção Inspector(a) de vendas Programador(a) informático(a) assistente 11 Operador(a) informático(a) principal 12 Analista informático(a) estagiário(a) | 953,00 € |
| 5 | Chefe de equipa Assistente administrativo(a) de 1.ª Caixa Técnico(a) telecomunicações 3.º e 4.º anos Operador(a) informático(a) profissional Enfermeiro(a) Técnico(a) fabril 5.º e 6.º anos | 923,00 € |
| 6 | Encarregado(a) refeitório/cantina Assistente administrativo(a) de 2.ª Supervisor(a) de logística Prospector(a) de vendas Promotor(a) de vendas Caixeiro(a) viajante Caixeiro(a) de 1.ª Motorista pesados P.Q. - oficial Técnico(a) telecomunicações 1.º e 2.º anos Vendedor(a) Técnico(a) fabril 3.º e 4.º anos Expositor(a)/decorador(a) Recepcionista 1.ª | 815,00 € |

| Graus | Actividade contratada/Categoria | Salários |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 7 | Caixeiro(a) 2.ª Motorista de ligeiros Coordenador(a) de operadores especializados Auxiliar de enfermagem Técnico(a) fabril 1.º e 2.º anos Programador(a) informático(a) estagiário(a) | 746,00 € |
| 8 | Operador(a) especializado(a) de 1.ª Cozinheiro(a) Empregado(a) serviço externo Chefe de vigilância Recepcionista 2.ª | 725,00 € |
| 9 | Assistente administrativo(a) de 3.ª Encarregado(a) de limpeza Caixeiro(a) 3.ª P.Q. - pré-oficial 1.º e 2.º anos Operador(a) especializado(a) de 2.ª Ajudante de fogueiro(a) Operador(a) informático(a) estagiário(a) | 682,00 € |
| 10 | Contínuo/porteiro(a) Assistente administrativo(a) estagiário(a) 2.º ano Técnico(a) fabril praticante 2.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 2.º ano Servente Empregado(a) refeitório/cafetaria Guarda ou vigilante Recepcionista estagiário(a) Operador(a) especializado(a) de 3.ª | 635,00 € |
| 11 | Assistente administrativo(a) estagiário 1.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 1.º ano Técnico(a) fabril praticante 1.º ano P.Q. praticante até 2 anos Operador(a) especializado(a) praticante 1 a 6 meses | 590,00 € |

Prémio de antiguidade - 32,31 €.

Subsídio de refeição - 5,95 € (de acordo com a cláusula 93.ª).

Depositado em 2 de abril de 2018, a fl. 49 do livro n.º 12, com o n.º 46/2018, 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao CCT para o Comércio e Distribuição de Produtos Farmacêuticos e/ou Veterinários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.^a

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos farmacêuticos).

Cláusula 2.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na Divisão Farmacêutica e/ou na Divisão Veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3- O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

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

CAPÍTULO X

Parentalidade

Cláusula 65.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

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

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018

| Grupo | Categorias profissionais | Remuneração base mínima |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| I | Diretor de serviços | 1 268,30 |
| II | Chefe de serviços Diretor técnico coordenador | 1 064,85 |
| III | Analista de sistemas Diretor técnico Técnico de contabilidade | 944,75 |
| IV | Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro | 913,20 |
| V | Delegado comercial Encarregado Secretário de direção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário | 822,05 |
| VI | Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas | 736,60 |
| VII | Assistente administrativo II Empregado serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III | 665,20 |
| VIII | Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II | 605,70 |
| IX | Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/Rececionista | 588,50 |
| X | Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano) | 585,80 |

| | | |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| XI | Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano) | 583,65 |
| XII | Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza | 582,00 |
| XIII | Praticante | 580,00 |

2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2018

Cláusula 28.^a «Deslocações em serviço» 13,15 €;
Cláusula 29.^a «Viagens em serviço» 57,45 €;
Cláusula 49.^a «Diu turnidades» 5,75 €;
Cláusula 53.^a «Subsídio de refeição» 6,45 €;
Cláusula 56.^a «Abono para falhas» 38,05 €.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 58 empresas e 2050 trabalhadores.

Lisboa, 6 de março de 2018.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Marta Félix dos Santos, mandatária.

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

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 24 de março de 2018, a fl. 49 do livro n.º 12, com o n.º 44/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras

CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2017 com rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2017.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro, (CAE 47112, 47191, 47210, 47220, 47230, 47250, 47260, 47291, 47293, 47410, 47420, 47430, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47591, 47592, 47593, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47783, 47784, 47790, 47810, 47820, 47890, 47910 e 95210), representadas pela ACRAL, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

... ..
2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2018 e serão revistas anualmente.

... ..

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

... ..

Cláusula 10.^a

(Condições de admissão)

... ..

Grupo B

Trabalhadores de serviços de limpeza e actividades similares - Só poderão ser admitidos para o exercício destas funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

– 18 anos para os trabalhadores de limpeza.

... ..

Cláusula 15.^a

(Acesso automático)

... ..

6- O operador-ajudante de supermercado/loja é o trabalhador admitido na profissão com mais de 18 anos e menos de 20 anos de idade.

7- O operador de supermercado/loja de 2.^a é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante, excepto se tiver sido admitido com mais de 20 anos de idade, caso em que a permanência naquela categoria será de um ano.

8- O operador de supermercado/loja de 1.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 2.^a

9- O operador especializado supermercado/loja é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 1.^a

.....

CAPÍTULO V

Duração da prestação de trabalho

Cláusula 22.^a-B

(Subsídio pela prestação de trabalho em dias de descanso e feriados)

1- Para efeitos da aplicação do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho em dia de descanso e feriado, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo as seguintes fórmulas:

Remuneração horária = [(Retribuição base x 12) : (N.º horas trabalho semanal x 52)] x 2

Retribuição diária = Retribuição horária x N.º de horas diárias

CAPÍTULO VI

Remunerações mínimas

Cláusula 24.^a

Retribuições certas mínimas

.....

4- Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de 15,82 €, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

.....

Cláusula 24.^a-A

Subsídio refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,33 € por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

.....

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

.....

2- O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 12,65 €.

.....

Cláusula 29.^a

Deslocações

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento de refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária - 32,85 €.

Alojamento e pequeno-almoço - 18,22 €.

Pequeno-almoço - 2,29 €.

Almoço, jantar e ceia - 9,90 €.

.....

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 59.^a

(Alterações nas categorias profissionais)

a) Foram extintas as categorias profissionais constantes nos níveis e âmbito profissional seguintes:

| Nível | Âmbito profissional |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| B | Correspondente em línguas estrangeiras Estenodactilógrafo em língua estrangeira Caixeiro chefe |
| C | Assentador de revestimento Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Estenodactilógrafo em língua portuguesa Operador máquinas contabilidade Operador mecanográfico Vendedor |
| D | Demonstrador Perfurador verificador Propagandista |
| E | Porteiro Guarda Continuo |
| F | Embalador Repositor |
| G | Dactilógrafo 3.º ano |
| H | Costureira de emendas Dactilógrafo 2.º ano |
| I | Dactilógrafo 1.º ano |

b) Foi efectuada nova designação para as categorias profissionais, constantes nos níveis e âmbito profissional seguintes:

| Nível | Designação anterior | Designação actual |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| B | Encarregado loja | Gerente supermercado/Loja |
| C | Operador supermercado Especializado Vendedor especializado ou Técnico vendas | Operador supermercado/Loja especializado Vendedor ou técnico vendas |
| D | Operador supermercado 1. ^a | Operador supermercado/ Loja 1. ^a |
| E | Operador supermercado 2. ^a | Operador supermercado/ Loja 2. ^a |
| G | Operador ajudante supermercado 2.º ano | Operador ajudante Supermercado/Loja 2.º ano |
| H | Operador ajudante supermercado 1.º ano | Operador ajudante supermercado/Loja 1.º ano |

Cláusula 60.^a

(Classificação)

As entidades patronais devem proceder à reclassificação dos trabalhadores ao seu serviço com as especificações de categorias profissionais previstas na cláusula 59.^a no prazo de 30 dias a contar da data da publicação desta convenção.

Clausula 61.^a

(Cláusula de salvaguarda)

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25/2016 e alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19/2017 e sua rectificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23/2017.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções - Alterações

I) Caixeiros e trabalhadores de armazém

4- *Embalador* - Eliminado.

7- *Repositor(a)* - Eliminado.

9- *Propagandista* - Eliminado.

10- *Demonstrador* - Eliminado.

13- *Vendedor* - Eliminado.

a) *Caixeiro-viajante* - Eliminado.

b) *Caixeiro de praça* - Eliminado.

c) *Caixeiro de mar* - Eliminado.

15- *Vendedor ou técnico de vendas* - É o trabalhador que vende mercadorias, cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

19- *Gerente supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado/loja ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e vendas e orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

19 A- *Sub-gerente* - É o trabalhador que, numa unidade comercial, organiza, controla e dirige as actividades sobre a orientação de um gerente de supermercado/loja.

20- *Operador de supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado/loja ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas. Quando executa funções de caixa, a categoria mínima atribuível é de operador de 2.^a

28- *Assentador de revestimentos* - Eliminado.

II) Trabalhadores de escritório

1- *Dactilógrafo* - Eliminado.

11- *Operador mecanográfico* - Eliminado.

12- *Perfurador-Verificador* - Eliminado.

13- *Operador de máquinas de contabilidade* - Eliminado.

16- *Correspondente em línguas estrangeiras* - Eliminado.

18- *Estenodactilógrafo em línguas estrangeiras* - Eliminado.

III) Trabalhadores de serviços de limpeza e actividades similares

2- *Guarda* - Eliminado.

3- *Porteiro* - Eliminado.

4- *Contínuo* - Eliminado.

VII) Trabalhadores têxteis

10- *Costureira de emendas* - Eliminado.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

1- Trabalhadores de escritórios, caixeiros e armazéns

A) Chefe de escritório, gerente comercial, chefe de serviços, analista de sistemas e encarregado geral, gerente supermercado/loja.

B) Secretária de direcção, chefe de secção, sub-gerente, guarda-livros, caixeiro-encarregado, inspector de vendas, chefe de vendas, chefe de compras, programador, encarregado de armazém, operador fiscal de caixa e assistente administrativo.

C) Estagiário de programação, operador de supermercado/loja especializado, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritório, primeiro-caixeiro, expositor-decorador, fiel de armazém, prospector de vendas, vendedor ou técnico de vendas, montador de móveis, acabador de móveis de 1.^a e oficial relojoeiro de 1.^a

D) Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, conferente, recepcionista, acabador de móveis de 2.^a, oficial relojoeiro de 2.^a e operador de supermercado/loja de 1.^a

E) Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, cobrador, telefonista, oficial relojoeiro de 3.^a e operador supermercado/loja de 2.^a

F) Servente, servente de limpeza, distribuidor e operador de máquinas.

G) Estagiário do 3.º ano, caixeiro-ajudante, ajudante de relojoeiro e operador-ajudante de supermercado/loja 2.º ano.

H) Estagiário do 2.º ano, operador-ajudante de supermercado/loja 1.º ano.

I) Estagiário do 1.º ano.

... ..

2- Trabalhadores rodoviários

... ..

3- Trabalhadores electricistas

... ..

4- Trabalhadores têxteis

... ..

H) Costureira de emendas.

Enquadramento das profissões por níveis funcionais

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Quadros superiores | 1.1) Técnico de produção e outros | Chefe serviços Chefe de escritório |
| | 1.2) Técnicos administrativos e do comércio | Analista de sistemas Gerente comercial |
| Quadros médios | 2.1) Técnicos de produção e outros | Programador |
| | 2.2) Técnicos administrativos | Chefe secção |
| Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa | — | Encarregado armazém Caixeiro encarregado Chefe de vendas Chefe de compras Inspector de vendas Encarregado geral Encarregado (elec.) Gerente supermercado/loja Mestre ou mestra Chefe de equipa |
| Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros) | 4.2) Administrativos, comércio e outros | Assistente administrativo Secretária direcção Guarda-livros |
| | 4.2) Produção | — |
| Profissionais qualificados | 5.1) Administrativos | Estagiário de programador Escriturário Caixa de escritório |
| | 5.2) Comércio | Caixeiro Montador de móveis Vendedor ou técnico vendas Expositor decorador Fiel de armazém Caixa de balcão Operador de supermercado/loja |
| | 5.3) Produção | — |
| | 5.4) Outros | Motorista Oficial especializado Oficial Costureira Bordadora Relojoeiro |
| Profissionais semi-qualificados | 6.1) Administrativos, comércio e outros | Recepcionista Conferente Pré-oficial Cobrador Telefonista Operador de máquinas |

| | | |
|--------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Profissionais não qualificados (indiferenciados) | 7.1) Administrativos e outros | Servente Distribuidor Auxiliar ou servente limpeza Ajudante de motorista |
| | 7.2) Produção | — |
| Estágio e aprendizagem | A.1) Praticantes e administrativos | Estagiário |
| | A.2) Praticantes da produção | Caixeiro ajudante Operador ajud. supermercado/loja |
| | A.3) Praticantes da produção | Estagiário (têxteis) Ajudante (electricista) |

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial - 2018

(com efeitos a partir de 1 de janeiro 2018)

| Nível | Âmbito profissional | Salário |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| A | Analista sistemas Chefe escritório Chefe serviços Encarregado Encarregado geral Gerente comercial Gerente supermercado/Loja | 720,00 € |
| | Assistente administrativo Caixeiro encarregado Chefe compras Chefe equipa (electricista) Chefe secção Chefe vendas Sub-gerente Encarregado armazém Encarregado de carnes Guarda-livros Inspector vendas Mestre ou mestra Operador fiscal caixa Programador Secretária direcção | 662,00 € |
| C | 1.º caixeiro 1.º escriturário Acabador móveis 1.ª Ajudante mestre ou mestra Caixa escritório Estagiário programação Expositor - Decorador Fiel armazém Montador móveis Motorista pesados Oficial (electricista) Oficial relojoeiro 1.ª Operador supermercado/Loja especializado Primeiro oficial de carnes Promotor vendas Prospector vendas Vendedor ou técnico vendas | 653,00 € |

| | | |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| D | 2.º caixeiro 2.º escriturário Acabador móveis 2.ª Conferente Motorista ligeiros Oficial especializado (têxteis) Oficial relojoeiro 2.ª Operador supermercado/Loja 1.ª Recepcionista Segundo oficial de carnes | 610,00 € |
| E | 3.º caixeiro 3.º escriturário Ajudante motorista Caixa balcão Cobrador Oficial costureira e bordadora especializada Oficial relojoeiro 3.ª Operador supermercado/Loja 2.ª Pré oficial (electricista) Telefonista | 595,00 € |
| F | Bordadora Costureira Distribuidor Estagiário 2.º ano Operador máquinas Praticante de carnes do 2.º ano Servente Servente limpeza | 590,00 € |
| G | Ajudante relojoeiro Caixeiro ajudante Estagiário 3.º ano Operador ajudante supermercado/Loja de 2.ª Praticante de carnes do 1.º ano | 585,00 € |
| H | Ajudante (electricista) Estagiário 2.º ano Operador ajudante supermercado/Loja 1.º ano | 585,00 € |
| I | Estagiário 1.º ano | 585,00 € |

Nota: Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional pós-laboral com duração mínima de 20 horas, terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Faro, 28 de fevereiro de 2018.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Sérgio Manuel Nunes Gomes, na qualidade de mandatário.

Pelo STTRUP - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários Urbanos de Portugal:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Sérgio Manuel Nunes Gomes, na qualidade de mandatário.

Pelo SIESI - Sindicato das Industrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

Maria José de Jesus Fernandes Madeira, na qualidade de mandatária.

Luís Filipe Duarte dos Santos, na qualidade de mandatário.

Sérgio Manuel Nunes Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL:

Álvaro José Martins Viegas, na qualidade de presidente da direcção.

Eduardo da Palma Palminha, na qualidade de tesoureiro da direcção.

Ana Isabel Mendes Pereira Fernandes de Sousa, na qualidade de directora executiva.

Depositado em 2 de abril de 2018, a fl. 49 do livro n.º 12, com o n.º 47/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU - Constituição da comissão paritária

De acordo com o estipulado no artigo 65.º do contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2017, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF):

Vogais efetivos:

Joaquim Valente.

Jorge Soares.

Rodrigo Queiroz e Melo.

Vogais suplentes:

João Trigo.

Carlos Vieira.

José Martins.

Em representação do Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades - SPLIU:

Vogais efetivos:

Daniel Melo Rosa.

António Ramos.

António Roque.

Vogais suplentes:

Florbela Cruz.

José Joaquim Parro.

Sara Lourenço.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

União dos Sindicatos de Castelo Branco - USCB/ CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de fevereiro de 2018 para o mandato de quatro anos.

| | Nomes | BI/CC |
|----|------------------------------------------------|----------|
| 1 | Ana Cristina Cruz T. S. Eusébio Matos Hipólito | 5212889 |
| 2 | Ângela Mafalda Fernandes Bento | 13253546 |
| 3 | António Alberto Sousa Cardona | 9910256 |
| 4 | António João Mota Jesus | 9535733 |
| 5 | António José Batista | 7536315 |
| 6 | Aurélio Alves Madeira | 429249 |
| 7 | Bruno Jose Varandas Ramos Fernandes | 11467816 |
| 8 | Carina Sofia Filipe Caetano | 12380816 |
| 9 | Carlos Manuel Nunes Antunes | 9792790 |
| 10 | Clara Maria Pereira de Sousa | 5468036 |
| 11 | Gabriela Maria Santos Vaz Gonçalves | 11830832 |

| | | |
|----|-----------------------------------------|----------|
| 12 | José Alberto Valente Rocha | 7634101 |
| 13 | Luís Pereira Garra | 4354787 |
| 14 | Manuel Amaral Teixeira | 4449972 |
| 15 | Marco Manuel Matos Melchior | 10364555 |
| 16 | Maria Albertina Costa Martins Calheiros | 6964564 |
| 17 | Maria da Cruz Marques | 7011723 |
| 18 | Maria da Gloria Campos Fernandes | 697340 |
| 19 | Maria Dulce Ribeiro Pinheiro | 4316666 |
| 20 | Maria Ressurreição S.B. Fernandes | 970748 |
| 21 | Marisa Gonçalves Tavares | 12528708 |
| 22 | Marta Dias Ferreira Amoroso | 10835467 |
| 23 | Rute Andreia Alves Silva | 11600450 |
| 24 | Sérgio Miguel Marques dos Santos | 11593843 |
| 25 | Silvia Maria Reis Ribeiro | 9651508 |
| 26 | Virgílio Martins dos Santos | 12393661 |

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Regional dos Industriais de Construção e Obras Públicas de Leiria - ARICOP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de março de 2018 para o mandato de dois anos.

| | |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Presidente | Paulo Silva Santos - Engenharia e Construções, L. ^{da} Representada por: Eng.º Paulo António Lopes da Silva Santos |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| | |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Vogal | João Batista dos Santos, L. ^{da} Representada por: Rui Manuel Frazão Batista dos Santos |
| Vogal | Mesis - Engenharia, L. ^{da} Representada por: Eng.º José Luís Sismeiro Francisco |
| Vogal | Betonit - Engenharia e Construções, L. ^{da} Representada por: Eng.º Francisco Manuel de Morais Santos Costa |
| Vogal | Terraços da Cidade - Construções, L. ^{da} Representada por: Eng.º Miguel Alexandre Carvalho Pereira |

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

CIRE - Centro de Integração e Reabilitação de Tomar - Constituição

Estatutos aprovados em 22 de novembro de 2017.

Preâmbulo

Os trabalhadores do Centro de Integração e Reabilitação de Tomar, adiante designado de CIRE, com sede na Av. D. Maria II 2300-434 Tomar, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar a sua organização e defender os seus direitos, através da sua intervenção democrática na vida da instituição, decidiram constituir e eleger a sua comissão de trabalhadores e consequentemente a aprovação dos respetivos estatutos, o que fazem nos termos da legislação em vigor.

Objeto e âmbito

Artigo 1.º

Coletivo de trabalhadores

- 1- O coletivo de trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do CIRE com vínculo e sem termo.
- 2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores do CIRE a todos os níveis.
- 3- Nenhum trabalhador do CIRE pode ser prejudicado nos

seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 2.º

Órgãos do coletivo

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Plenário

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação coletivo de trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo

de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocatória do plenário

O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) Pelo mínimo de 20 % dos trabalhadores do CIRE definidos no artigo 1.º

Artigo 6.º

Prazo para a convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 5 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da propaganda.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 5.º, a CT deve fixar a data, hora local e ordem de trabalhos do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1- O plenário reúne de emergência, sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente do coletivo de trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT ou nos termos da alínea b) do artigo 5.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores do CIRE.

2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes

para as seguintes deliberações:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

Artigo 10.º

Sistemas de votação em plenário

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se sempre por braço levantado exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas ações referentes a:

a) Eleições e destituições de comissões de trabalhadores;

b) Eleições e destituições de subcomissões de trabalhadores;

c) Aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;

b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A CT ou o plenário podem submeter à discussão qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competência e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos trabalhadores a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente da entidade patronal, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo influir sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou outra sobre os seus membros.

Artigo 14.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Defender os direitos e interesse profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na instituição;
- d) Participar nos processos de reestruturação da instituição, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da instituição;
- g) Em geral exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da instituição e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 16.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da instituição 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 CT de outras instituições e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da instituição na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabili-

dades que para as organizações dos trabalhadores decorram de luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 17.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da instituição.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade da instituição, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da instituição nem com ela se co-responsabiliza.

4- Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da instituição e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuem para a melhoria da atividade da instituição, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da instituição sugestões ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da instituição e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com os órgãos de direcção e gestão da instituição

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da instituição para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pela instituição, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT

tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao pleno exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da instituição mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da instituição abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamentos;
- b) Organização do trabalho e suas implicações no grau da utilização dos recursos humanos, dinheiros e equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de prestação de serviços decorrentes de participação em projetos ou outros;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões, profissionais, regalias sociais, grau de abstencionismo, formação profissional, entre outros;
- f) Situação contabilística da instituição, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto e do capital social e projetos de reconversão da atividade produtiva da instituição.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros ao órgão de direção da instituição.

6- Nos termos da lei, órgão de administração da instituição, ou quem este designar, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias úteis, que poderá ser alargado até ao máximo de trinta dias se a complexidade da matéria o justificar e assim o aceitar a CT.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da CT, designadamente, os seguintes atos da instituição:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração e alteração de estatutos e regulamentos internos da instituição;
- d) Criação, modificação ou alteração dos critérios de base de qualquer classificação profissional e de progressões ou promoções;
- e) Alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da instituição;
- f) Elaboração do plano anual de férias dos trabalhadores da instituição;

- g) Mudança de local de atividade da instituição;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial das condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de alguma resposta social da instituição;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da instituição;
- l) Despedimento individual de trabalhadores e rescisões de contratos;
- m) Despedimento coletivo;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço Social.

2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção da respetiva solicitação, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de 5 dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade prevista no número 1.

Artigo 21.º

Processos de reestruturação da instituição

1- O direito de participação na reestruturação e reorganização da instituição deve ser exercido:

- a) Diretamente pela CT, quando se trate de reestruturação da instituição;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de instituição do setor a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da instituição as CT e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 20.º, sobre quaisquer planos ou projetos de reorganização;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da instituição ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 22.º

Defesa dos 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 de trabalhadores, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão do parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela instituição sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da instituição.

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 legislação aplicável.

Condições e garantias do exercício, competências e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas por ano, ou outro superior determinado por lei desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número

anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeitos dos números 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao respetivo órgão de gestão com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 27.º

Ação da CT no interior da instituição

1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela instituição.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Direito a instalações adequadas

1- A CT tem o direito a instalações adequadas no interior da instituição, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da instituição meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros da CT, subcomissões e comissão coordenadora, dispõe de um crédito de horas não inferior ao previsto na lei:

a) Comissão de trabalhadores - 25 horas por mês;

b) Subcomissões de trabalhadores - 8 horas por mês;

c) Comissões coordenadoras - 20 horas por mês.

2- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua atividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, sendo esse tempo, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço efetivo.

Artigo 32.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- As ausências dos trabalhadores da instituição que sejam

membros da CT, subcomissões e de comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e atividades, que excedam o crédito de horas referidas no artigo 31.º, são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

2- As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos termos e nos prazos previstos na legislação.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

1- É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito os acordos ou atos que vise:

a) Subordinar o emprego ou o posto de trabalho de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros da CT, subcomissões e comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

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 fins previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 42.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se no CIRE, sita na Travessa Jácome Ratton 2300-612.

Artigo 38.º

Composição

1- Nos termos conjugados dos artigos 417.º do Código do Trabalho a CT é composta por 3 elementos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incube a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de 4 anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar, injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efetividade de funções com o mínimo de duas assinaturas.

Artigo 43.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura, de entre cujos membros um será nomeado coordenador.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CT, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 44.º

Reuniões da CT

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificados;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem fatos que imponham uma tomada de posição urgente.

Artigo 45.º

Financiamento da CT

- 1- Constituem receitas da CT:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 46.º

Subcomissões de trabalhadores

- 1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.
- 2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o mandato da CT.
- 3- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 47.º

Comissões coordenadoras

- 1- A CT articulará a sua ação às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo setor para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do setor.
- 2- Deverá ainda articular a sua atividade às comissões de trabalhadores de outras instituições, no fortalecimento da co-operação e da solidariedade.

Processo eleitoral

Artigo 48.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis, todos os trabalhadores que prestem funções em situação de trabalho dependente na instituição, tal como definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 49.º

Sistema eleitoral

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- A conversão dos votos em mandatos faz-se por maioria simples.

Artigo 50.º

Composição e competências da comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral (CE) é constituída por três trabalhadores, eleitos pela CT de entre os seus membros.
- 2- 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.
- 3- Fará parte ainda da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.
- 4- O mandato coincide com a duração do processo eleitoral.
- 5- Compete à comissão eleitoral:
 - a) Convocar e presidir o ato eleitoral;
 - b) Verificar a regularidade das candidaturas;
 - c) Divulgar as listas concorrentes;
 - d) Constituir as mesas de voto;
 - e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
 - f) Apreçar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
 - g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
 - h) Elaborar as respectivas atas e proclamação dos eleitos;
 - i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
 - j) Empossar os membros eleitos.
- 6- Funcionamento da comissão eleitoral:
 - a) A comissão elege o respetivo presidente;
 - b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;
 - c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os motivos;
 - d) As deliberações são tomadas por maiorias simples, sendo validas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.
- 7- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.
- 8- Os elementos da comissão eleitoral não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

- 1- A instituição deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, prazo máximo de 48 horas, após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na instituição.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da instituição, sendo caso disso, agrupado por valência, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima

de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da instituição na mesma data em que for tornada pública.

5- Com a convocação da votação será publicitado o respetivo regulamento.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CE.

2- O ato eleitoral é convocado por 20 % ou 100 trabalhadores da instituição.

Artigo 57.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da instituição, inscritos nos cadernos eleitorais ou 10 % no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas à CE até 10 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A CE emite e entrega ao representante da candidatura um recibo comprovativo da receção com indicação da data e hora da entrega, procedendo ao registo dessa indicação no original recepcionado.

7- Todas as candidaturas têm o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida do número anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuídas pela CE a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta últimas não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CT e dos projetos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da instituição.

3- A votação é efetuada durante o horário de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da instituição.

Artigo 62.º

Horários diferenciados

Os trabalhadores em regime de turnos ou de horários diferenciados têm o direito a exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da instituição.

4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da instituição.

Artigo 64.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A competência da CE é exercida, nos estabelecimentos geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 66.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidatu-

ras, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de receber os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até 24 horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o por sua vez, no envelope que enviará por 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 central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.º

Valores dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrito 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 67.º, ou seja sem nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata, que depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

4- Uma cópia de cada ata referida no número 2 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 70.º

Registo e publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local usual para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.

2- A CE, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissões de trabalhadores iniciam funções depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com fundamentos indicados no número 1, perante o Ministério Público da área da sede da instituição.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da instituição.

2- Para deliberação de destituição exige-se a maioria de

dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da instituição.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 73.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

À eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 74.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

Artigo 75.º

Património

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência escolhida pela CT em exercício.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 76.º

Posse

A posse dos membros da comissão de trabalhadores é dada pelo presidente da comissão eleitoral, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de o presidente da comissão eleitoral se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

Artigo 77.º

Legislação aplicável

Além dos presentes estatutos, a comissão de trabalhadores do CIRE segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa e no Código de Trabalho.

Artigo 78.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no respetivo *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 27 de março de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 29 do livro n.º 2.

Fundação Centro Cultural de Belém - FCCB - Constituição

Estatutos aprovados em 8 de março de 2018.

CAPÍTULO I

Objeto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os trabalhadores da Fundação Centro Cultural de Belém, adiante designada por FCCB, com sede na Praça do Império, 1449-003 Lisboa, no exercício dos direitos que a Constituição da República Portuguesa e as leis em vigor lhes conferem, adotam os presentes estatutos da comissão de trabalhadores, adiante designada CT.

2- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da CT da FCCB.

3- O coletivo de trabalhadores da FCCB é constituído por todos os trabalhadores da instituição e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na FCCB.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- A CT da FCCB orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, visando o diálogo e a colaboração entre os órgãos de gestão e os trabalhadores ou seus representantes.

2- A CT considera os trabalhadores como essenciais para o sucesso da FCCB, assumindo o compromisso de parceiro social na procura da valorização do indivíduo que permitam a excelência do seu desempenho profissional.

3- Aos trabalhadores da FCCB, enquanto membros do coletivo, é-lhes garantido o exercício de todos os direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei, em outras normas e regulamentos aplicáveis, bem como nos presentes estatutos.

4- Nenhum trabalhador da FCCB pode ser prejudicado nos

seus direitos, pelo fato de participar na constituição da CT, pelo fato de integrar a CT, por participar na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

1- São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores.

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação do coletivo de trabalhadores, é o órgão constituído por todos os trabalhadores da FCCB.

Artigo 5.º

Competências

1- São competências do plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT, destitui-la em qualquer altura, nos termos definidos nos presentes estatutos e aprovando simultaneamente um programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo de trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte;

e) Eleger a comissão eleitoral que preside a cada ato eleitoral.

3- Compete ainda ao plenário decidir quanto à posição da CT em eventuais processos de reestruturação da FCCB.

Artigo 6.º

Convocação

1- O plenário pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) Por um mínimo de 20 % dos trabalhadores da FCCB, mediante requerimento por escrito apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos e subscrita por todos os proponentes.

Artigo 7.º

Prazos e formalidades da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias úteis, salvo em assuntos de manifesta urgência e de acordo com o artigo 8.º

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do número 1 do artigo anterior, a CT deve convocar o plenário para que se realize no prazo de 20 dias úteis, contados da data de receção do requerimento.

3- A convocatória subscrita pela CT será divulgada por meio de correio eletrónico e anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores.

4- Da convocatória devem constar obrigatoriamente a data, hora, local e ordem de trabalhos do plenário.

5- A convocação deverá ser comunicada, com a antecedência mínima de 48 horas, ao conselho de administração da FCCB, indicando a data, a hora e o local onde se pretende que a reunião se realize.

Artigo 8.º

Formas de reunião do plenário

1- Plenários ordinários - o plenário reúne ordinariamente sempre que a CT o entenda convocar e no mínimo anualmente.

2- Plenários extraordinários - o plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos na alínea b) do artigo 6.º

3- Plenários de emergência:

a) O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores;

b) As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores;

c) A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT ou, nos termos da alínea c) do artigo 6.º, ficará sujeito a consenso do plenário a aceitação da matéria do mesmo e da necessidade da sua realização.

4- Plenários setoriais - poder-se-ão realizar plenários setoriais convocados pela CT para os quais a mesma comissão reconheça a existência de assuntos específicos e não antagónicos ao interesse geral de todos os trabalhadores da instituição.

Artigo 9.º

Funcionamento

1- O plenário inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória e delibera validamente, em primeira convocação, desde que estejam presentes pelo menos 20 % de trabalhadores da FCCB ou em segunda convocação, meia hora depois, com qualquer número de presenças, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, ou de alguns dos seus membros, é necessária a presença de pelo menos dois terços dos

trabalhadores da instituição.

3- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

Artigo 10.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes:

a) Eleição e destituição da CT;

b) Aprovação e alteração dos estatutos.

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 do presente artigo.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Eleição e destituição da CT ou de algum dos seus membros;

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 11.º

Natureza

1- A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo de trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

Artigo 12.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente da entidade patronal, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo de trabalhadores da FCCB.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT.

Artigo 13.º

Competência

1- Compete à CT:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na instituição;
- d) Participar nos processos de reestruturação da FCCB;
- e) Participar em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- f) Participar na elaboração dos regulamentos e normas internas;
- g) Executar as resoluções vinculativas tomadas em plenário;
- h) Propor aos trabalhadores formas concretas de atuação;
- i) Desenvolver a ação necessária à mobilização dos trabalhadores para as tomadas de posição coletivas;
- j) Propor a criação de cursos de especialização, aperfeiçoamento ou de recertificação para os trabalhadores;
- k) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo setor de atividade económica;
- l) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- m) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei, por outras normas ou pelos presentes estatutos lhes sejam reconhecidas.

Artigo 14.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na atividade da FCCB.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de, entre outros:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da instituição e respetivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correta execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da instituição;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da instituição 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 no trabalho;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da FCCB e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício do controlo de gestão, a CT procurará promover o adequado cumprimento da missão da FCCB.

5- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da FCCB, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes

de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da instituição nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

6- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 15.º

Deveres

1- No exercício das competências e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade, desenvolvendo a sua participação responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, gestão e em toda atividade do coletivo de 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 do órgão de gestão da FCCB 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 CT de outras entidades e comissões coordenadoras;
- f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da instituição e dos respetivos delegados sindicais, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 16.º

Reuniões com o órgão de gestão da FCCB

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração da FCCB, 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, e podem ser solicitadas por qualquer uma das partes.

3- Sem prejuízo do referido nos números anteriores, a CT poderá solicitar reuniões com os restantes órgãos de gestão e direção da FCCB, apenas e sempre que tal se afigure adequado para o cumprimento dos seus princípios fundamentais.

4- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elabo-

rada pela instituição, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes, ficando o original na posse da CT e uma cópia com a FCCB.

Artigo 17.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da FCCB abrange, entre outras, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Criação, alteração e/ou extinção de regulamentos internos e/ou de pessoal;
- c) Projetos de reorganização e reestruturação da FCCB;
- d) Gestão de recursos humanos em função dos mapas de pessoal;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelas diferentes categorias e escalões profissionais, regalias sociais e produtividade;
- f) Celebração de contratos a termo com ou sem indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo;
- g) Prestação de trabalho suplementar, nos termos definidos na lei;
- h) Riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam, quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, aos órgãos da FCCB e respetivos serviços;
- i) Situação de aprovisionamento;
- j) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- k) Modalidades de financiamento;
- l) Encargos fiscais e parafiscais;
- m) Projetos de alterações estatutárias da FCCB.

3- As informações previstas neste artigo são requeridas pela CT ao conselho de administração da FCCB.

4- Nos termos da lei, o conselho de administração da FCCB 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.

7- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º

Artigo 18.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, as matérias e direitos que a lei lhe confere, procurando sempre a defesa dos interesses dos trabalhadores e nomeadamente os seguintes atos de decisão da FCCB:

- 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 FCCB;
- d) Alteração dos estatutos da FCCB;
- e) Extinção da instituição;

f) Alienação de património;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da FCCB, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;

h) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções dos trabalhadores;

i) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da instituição;

j) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da FCCB, incluindo a atribuição e termo de isenção de horário;

k) Abertura de concursos de recrutamento interno e externo;

l) Nomeação de cargos dirigentes e de coordenação;

m) Atribuição de regalias e/ou incentivos profissionais;

n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Despedimento individual de trabalhadores, sendo informada do procedimento disciplinar desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, tudo nos termos da legislação aplicável;

p) Despedimento coletivo, interveindo no controlo dos motivos e do processo;

q) Extinção de postos de trabalho.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da FCCB e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data de receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 16.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

4- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue ao conselho de administração da FCCB que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1 do presente artigo.

5- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 do presente artigo sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 19.º

Reestruturação da instituição

1- A CT tem o direito de participar em processos de reestruturação da FCCB.

2- Neste âmbito, a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instru-

mentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de se reunirem com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos de gestão da instituição, ou das entidades competentes.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da comissão de trabalhadores

Artigo 20.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento da FCCB.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 21.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável devendo apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento dos serviços de natureza essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas nos números anteriores não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A CT comunicará a realização dos plenários e outras reuniões aos órgãos de gestão da FCCB, com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 22.º

Ação no interior da instituição

1- A CT tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contato direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da FCCB.

Artigo 23.º

Formas de comunicação da CT e disponibilização de informação

1- Para comunicar e disponibilizar informação, a CT tem

o direito de:

a) Afixar todos os documentos e informação relativa aos interesses dos trabalhadores, em locais adequados para o efeito, posto à sua disposição pela FCCB;

b) Efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho;

c) Comunicar por correio eletrónico para a lista global da FCCB;

d) Enviar cartas ou entregar p.m.p;

e) Comunicar por outros meios físicos ou eletrónicos que se afigurem adequados às circunstâncias.

2- Todas as comunicações deverão ser assinadas.

3- A CT deverá proceder ao arquivo eletrónico de todas as comunicações recebidas ou enviadas, devendo tal arquivo estar disponível para todos os membros da CT e ser preservado para além da duração do mandato.

Artigo 24.º

Instalações adequadas

1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da FCCB, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo conselho de administração da FCCB.

Artigo 25.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da instituição, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 26.º

Crédito de horas

Para o exercício das suas funções, cada um dos membros da CT tem direito a um crédito mensal não inferior a vinte e cinco horas.

Artigo 27.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as faltas dadas pelos trabalhadores que sejam membros da CT no exercício das suas atribuições e competências.

2- As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- As faltas dadas por membros da CT que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição.

Artigo 28.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

1- É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de

se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 29.º

Proteção legal

1- Os membros da CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

2- Qualquer trabalhador da FCCB, independentemente da idade ou função, tem o direito de participar na constituição dos órgãos previstos no artigo 3.º e na aprovação dos respetivos estatutos, bem como o direito de eleger e ser eleito.

Artigo 30.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 para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização de defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT tem capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido no artigo 36.º sobre o número de assinaturas necessárias para o obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 31.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da CT da FCCB situa-se na sede da instituição.

Artigo 32.º

Composição

1- A CT é composta por 3 membros efetivos, podendo alterar-se esse número conforme o número de trabalhadores da FCCB e de acordo com a legislação em vigor.

2- A CT é presidida pelo primeiro elemento da lista vencedora.

3- 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.

4- Ocorrendo uma cessação de funções de todos os membros ou não sendo possível a substituição nos termos do número anterior, ocorrerá nova eleição, devendo o plenário eleger uma comissão eleitoral, a quem incumbe a convocação e organização do novo ato eleitoral no prazo máximo de 60 dias.

5- Os elementos da CT podem, durante o seu mandato, proceder à substituição temporária do mesmo por um período mínimo de 3 meses e máximo de 18 meses, por motivos de doença, licença sem vencimento, suspensão de contrato por iniciativa do mesmo, ou motivos de carácter pessoal.

6- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos dos números 3 e 4 do presente artigo.

Artigo 33.º

Duração do mandato

1- O mandato da CT da FCCB é de três anos.

2- São permitidos mandatos sucessivos, mas devem ser marcadas eleições no término de cada mandato.

3- Sem prejuízo do número 1 do presente artigo, a CT mantém-se em funções até ao término do ato eleitoral.

Artigo 34.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 dos números 3 e 4 do artigo 32.º

Artigo 35.º

Delegação de poderes

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 36.º

Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções, com o conhecimento do presidente da CT.

Artigo 37.º

Deliberações

1- As deliberações da CT da FCCB são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes.

2- Se ao fim de duas votações sucessivas persistir empate, o presidente tem voto de qualidade.

Artigo 38.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente sempre que ocorram motivos que o justifiquem, a requerimento de, pelo menos, dois dos membros daquela, ou do secretariado caso exista.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram fatos que pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 39.º

Prazo de convocatória

1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais fixados pela reunião da CT anterior, pelo presidente ou pelo secretariado, com a antecedência mínima de 5 dias úteis.

2- As reuniões extraordinárias devem ser convocadas com, pelo menos, 48 horas de antecedência.

Artigo 40.º

Financiamento da comissão de trabalhadores

1- O património financeiro destina-se exclusivamente ao cumprimento dos princípios fundamentais da CT.

2- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas para recolha de fundos;
- c) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT;
- d) Outros, desde que respeitem a lei.

3- De todas as receitas obtidas, a CT deverá emitir o respetivo recibo de quitação, numerado sequencialmente.

4- Para a gestão dos seus meios financeiros a CT poderá manter conta bancária aberta em seu nome e com as seguintes características:

- a) Movimentação preferencial com cartão de débito emitido em nome de um dos seus membros e de utilização exclusiva deste;
- b) Exigência de um mínimo de duas assinaturas para outro tipo de movimentações ou aplicações;
- c) Impossibilidade de utilização de cheques e cartões de crédito.

5- A CT submete anualmente à apreciação de plenário as receitas e despesas da sua atividade.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 41.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis, todos os trabalhadores da FCCB.

Artigo 42.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que estejam ausentes ao serviço ou que se encontrem fora das instalações da fundação na data agendada para a realização das eleições.

3- Os membros da CT serão eleitos de entre as candidaturas apresentadas a eleição pelos trabalhadores.

4- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 43.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada CE.

2- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem de votos o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a CT.

3- A CE é constituída por 3 membros eleitos pela CT, de entre os trabalhadores da FCCB.

4- No caso de destituição da CT, a CE é eleita em plenário por maioria simples dos presentes.

5- Na primeira reunião a CE designará o seu presidente.

6- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1 do presente artigo, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina após registo e publicação dos novos membros da CT e depois de decorrido o prazo para impugnação do ato eleitoral.

7- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

8- A CE reúne validamente desde que estejam presentes dois dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

9- As reuniões da CE são convocadas pelo seu presidente, ou por dois dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 44.º

Competências da comissão eleitoral

1- Compete à CE:

- a) Convocar e publicitar o ato eleitoral;
- b) Solicitar o caderno eleitoral ao conselho de administração da FCCB;
- c) Divulgar o caderno eleitoral;
- d) Aceitar ou rejeitar as candidaturas e os projetos de estatutos;

- e) Divulgar as candidaturas e os projetos de estatutos;
 - f) Assegurar a elaboração dos boletins de voto e sua distribuição pelas mesas;
 - g) Proceder ao apuramento global da votação, lavrar e publicar a respetiva ata;
 - h) Providenciar o registo e publicação referidos na legislação em vigor.
- 2- Antecipadamente a CE publicará uma circular declarando aberto o processo eleitoral.
- 3- Na circular referida no número anterior constará designadamente:
- a) A data de abertura do processo eleitoral e a respetiva convocatória;
 - b) A data limite de apresentação das listas de candidatura para a CT, a qual não ultrapassará o 10.º dia útil subsequente à data de abertura do processo eleitoral;
 - c) O período de divulgação das listas referidas, não sendo inferior aos 5 dias úteis anteriores à data do ato eleitoral;
 - d) A data, o horário e o local do ato eleitoral.

Artigo 45.º

Convocatória da eleição

- 1- O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos destes estatutos.
- 2- Não sendo convocado nos termos do número anterior, o ato eleitoral pode ser convocado por um mínimo de 20 % ou 100 dos trabalhadores da FCCB.
- 3- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 25 dias úteis sobre a respetiva data e deve ocorrer imediatamente antes do termo do mandato da CT em exercício.
- 4- A convocatória menciona expressamente a data, o horário, o local e o objeto da votação.
- 5- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.
- 6- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao conselho de administração da FCCB, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entrega registada em mão.
- 7- Com a convocação da votação deve ser publicitado o respetivo regulamento eleitoral, sendo a sua elaboração da responsabilidade da CE ou dos trabalhadores que procedem à convocação da votação.

Artigo 46.º

Caderno eleitoral

- 1- A FCCB deve entregar o caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto à CE ou aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, conforme o caso, no prazo de 48 horas após aquele ter sido solicitado.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome e o número dos trabalhadores da FCCB à data da convocação da votação, de preferência ordenados por ordem alfabética.
- 3- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

Artigo 47.º

Candidaturas

- 1- As listas de candidatura à eleição da CT submetidas a votação devem ser propostos por, no mínimo, 20 % ou 100 dos trabalhadores da FCCB à data de abertura do processo eleitoral.
- 2- Cada lista de candidatura deverá ser composta pelo número de elementos necessários à constituição da CT definido no número 1 do artigo 32.º, acrescida de 2 elementos suplentes.
- 4- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 5- As candidaturas deverão ser identificadas por lema ou sigla.
- 6- As candidaturas são entregues à CE até ao 10.º dia útil após a data de abertura do processo eleitoral.
- 7- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 do presente artigo, pelos proponentes.
- 8- A CE entrega aos apresentantes um recibo, com a data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 9- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do representante designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos do presente artigo.

Artigo 48.º

Rejeição de candidaturas

- 1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A CE dispõe do prazo máximo de 48 horas úteis a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os presentes estatutos.
- 3- As irregularidades e violações aos presentes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de 48 horas úteis, a contar da respetiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos presentes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 49.º

Aceitação das candidaturas

- 1- Até ao 10.º dia útil anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados e difundida pelos meios adequados, 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 da letra A.

Artigo 50.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo a que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 51.º

Local e horário da votação

1- As mesas de voto são colocadas no interior do edifício da sede da FCCB, em local definido pela CE, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e não prejudicar o normal funcionamento da instituição.

2- A votação efetua-se durante o horário das 8 horas e 30 minutos às 19 horas.

Artigo 52.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, dispondo do tempo indispensável para votar e sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

2- O exercício do direito de voto, nos termos do presente artigo, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 53.º

Mesas de voto

1- Será constituída uma mesa de voto onde existirá uma urna, devidamente identificada, para receção dos votos.

2- A mesa é composta por um presidente e dois vogais, os quais ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

3- Os membros da mesa de voto são designados pela CE de entre os trabalhadores com direito a voto.

4- Cada lista de candidatura, aceite de acordo com o mencionado nos artigos 47.º e 49.º dos presentes estatutos, tem direito a designar um delegado, junto da mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

5- Na mesa de voto existirá um caderno eleitoral, onde constem os nomes de todos os trabalhadores e respetivos números de funcionários que, à data da eleição, trabalhem na FCCB.

6- São funções da mesa de voto:

- a) A confirmação do caderno eleitoral, fornecido pela CE;
- b) A resolução das dúvidas de interpretação ou pontos do processo eleitoral insuficientemente esclarecidos ou fundamentados;
- c) A receção de reclamações e a sua decisão;
- d) O registo, a recolha e a contagem dos votos;
- e) A comunicação imediata dos resultados apurados aos membros da CE;
- f) A elaboração, obrigatória, de ata, redigida pelo presi-

dente de mesa, por este assinada e pelos seus secretários, relativa ao processo eleitoral, à qual serão anexados todos os documentos escritos necessários e, designadamente, o caderno eleitoral, com as descargas devidamente assinaladas;

g) Entrega à CE, imediatamente após a conclusão dos atos mencionados no número anterior, a ata e seus anexos, incluindo os votos.

Artigo 54.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular ou quadrada impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das votações submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo 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 55.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa de voto dirigir os trabalhos de ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a sua presença, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 56.º

Votação por correspondência

1- Os trabalhadores que no dia da eleição se encontrem na condição do número 2 do artigo 42.º dos presentes estatutos poderão votar por correspondência, observando os seguintes requisitos:

a) O trabalhador solicita os boletins de voto ao presidente da CE, com a antecedência mínima de sete dias úteis;

b) Cada trabalhador receberá um envelope personalizado com o número de trabalhador, nome e local de trabalho, contendo os boletins de voto correspondentes à eleição objeto do presente regulamento e um envelope em branco;

c) O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o no envelope em branco, que fechará, assinalando-o com as indicações «Voto por correspondência», nome completo, número de funcionário e assinatura, introduzindo-o, por sua vez no envelope que enviará pelo correio;

d) Os votos por correspondência são remetidos à CE de modo a serem recebidos até vinte e quatro horas antes do fecho da votação;

e) A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

2- Os envelopes recebidos pela CE depois da data indicada na alínea d) do número anterior não serão tidos em consideração para contagem de votos e serão destruídos sem se proceder à sua abertura.

Artigo 57.º

Valor dos votos

1- Considera -se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 56.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 58.º

Abertura das urnas, apuramento dos votos e proclamação dos resultados eleitorais

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm em ato aberto a todos os trabalhadores que a ele queiram assistir.

2- No caso dos votos por correspondência, a CE constituir-se-á na mesa de voto, imediatamente após o encerramento das urnas e antes da abertura da respetiva urna, e procederá da seguinte forma:

a) A CE procede à abertura de todos os envelopes personalizados, retira os envelopes em branco que são separados ainda fechados, e entrega os envelopes personalizados à mesa de modo a serem descarregados os nomes dos votantes no caderno eleitoral com a menção «voto por correspondência»;

b) Os envelopes em branco são entregues ao presidente da mesa que os mistura, a fim de se manter o caráter secreto da votação, abre-os e, de seguida, introduz os boletins de voto na urna.

3- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada

uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE com base nas atas da mesa, nos termos do número 3 do presente artigo.

5- A CE lavra uma ata de apuramento global, assinada por todos os seus membros.

6- A CE, seguidamente, proclama os resultados das votações e os eleitos.

Artigo 59.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias úteis a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação ao conselho de administração da FCCB e afixa-o, durante 5 dias úteis, no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 15 dias úteis 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 atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

Artigo 60.º

Tomada de posse

A CT inicia as suas funções depois de publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 61.º

Impugnação do ato eleitoral

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 e acompanhado das provas disponíveis, pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias úteis a contar da publicitação dos resultados da eleição é dirigido por escrito à CE, que aprecia e delibera no prazo de 48 horas úteis.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto nos números anteriores 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 instituição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requeri-

mento referido no número anterior.

6- A propositura da ação pelo representante de Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 62.º

Alterações dos estatutos

Às deliberações para alteração dos presentes estatutos, aplicam-se, com as necessárias adaptações e segundo a legislação em vigor, as regras aplicáveis no presente capítulo.

Artigo 63.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do presente capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 64.º

Património

Em caso de extinção da CT, o respetivo património, se houver, será doado a uma instituição de solidariedade social não podendo, em caso algum, ser distribuído pelos trabalhadores da FCCB.

Artigo 65.º

Omissões

Em tudo o que for omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á o que vem disposto no Código do Trabalho e na lei geral, sobre essa matéria.

Artigo 66.º

Entrada em vigor

1- Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A eleição da nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registado em 27 de março de 2018, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, da fl. 29 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

CIRE - Centro de Integração e Reabilitação de Tomar - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 5 de março de 2018, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Rui Manuel Mendes Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 7108372.

Patrícia Susana André da Silva, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11259503.

Eugénio Norberto Ferreira da Conceição, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 06250124.

Suplentes:

Sandra Isabel Pontes Honório, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10307753.

Silvino Manuel da Conceição Rosa Garcia, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10129479.

Maria Madalena da Conceição Lourenço, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09568753.

Registado em 27 de março de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 29 do livro n.º 2.

Fundação Centro Cultural de Belém - FCCB - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 8 de março de 2018, para o mandato de três anos.

Efetivos:

Hugo Ricardo Pocinho e Silva Cortez (presidente), cartão de cidadão n.º 14598147.

Patrícia Alexandra Evangelista da Costa (vogal), cartão de cidadão n.º 10734093.

Tito Miguéns de Almeida Bouças (vogal), cartão de cidadão n.º 08495945.

Suplentes:

Paula Alexandra Carreira Lopes Cardoso, cartão de cidadão n.º 7520080.

Mário Santos Moreira da Silva, cartão de cidadão n.º 6498976.

Registado em 27 de março de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, da fl. 29 do livro n.º 2.

SAICA PACK Portugal, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 19 de março de 2018, para o mandato de três anos.

Efetivos:

David Manuel Nobre Correia Justino, cartão de cidadão n.º 12378243.

Fernando Jorge da Silva Soares, cartão de cidadão n.º 06260903.

Rui Sérgio da Cunha Vicente, cartão de cidadão n.º 11717378.

Suplentes:

Eduardo dos Santos Sousa, cartão de cidadão n.º 10143011.

Pedro Miguel Ramos da Silva, cartão de cidadão n.º 11543660.

Tiago Filipe Freire Nunes, cartão de cidadão n.º 11069940.

Registado em 29 de março de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 30 do livro n.º 2.

REN - Rede Eléctrica Nacional, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 5 de março de 2018 para o mandato de três anos.

| Efetivos: | BI/CC |
|--------------------------------------|----------|
| Áurea Cristiana Martins Bastos | 11565753 |
| João António Jesus Gonçalves | 9606580 |
| Maria Helena Batista Dias | 5027257 |
| Tiago Alexandre Abrantes Silva Cunha | 12804856 |
| Ricardo Gonçalves | 12950378 |
| Suplentes: | |
| António Manuel Rosa da Silva Pereira | 4720856 |
| António Silvério Rocha | 4128229 |
| Paulo Patrão Gonçalves | 11780714 |

Registado em 29 de março de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 30 do livro n.º 2.

**REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Integração na Bolsa da UFCD 9857 - Ferramentas de comunicação humanizada com o idoso em situação de vulnerabilidade - conversas difíceis.

No referencial de formação de **Técnico/a de Geriatria** (Nível 4 de qualificação do QNQ).

Anexo 1:

| | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 9857 | Ferramentas de comunicação humanizada com o idoso em situação de vulnerabilidade - conversas difíceis | 25 horas |
| Objetivo(s) | <ul style="list-style-type: none">1. Aplicar ferramentas de comunicação humanizada que incrementem o nível de confiança na relação entre cuidador - idoso no contexto de conversas complexas e difíceis.2. Promover a expressão do idoso vulnerável, através de ferramentas que garantam o seu bem-estar e incrementem a sua perceção de segurança.3. Reconhecer a importância do bem-estar mútuo cuidador - idoso e aplicar técnicas de prevenção da exaustão do cuidador. | |
| Conteúdos | | |
| <ul style="list-style-type: none">1. Comunicação humanizada com o idoso em contexto de vulnerabilidade - modelos e práticas<ul style="list-style-type: none">1.1. Modelos de desenvolvimento humano e necessidades emocionais ao longo da vida1.2. A validação na comunicação1.3. A linguagem ambígua, simbólica e a da resistência e tensão por parte do idoso vulnerável1.4. Atitudes comunicacionais1.5. Escuta consciente ajustada ao idoso vulnerável1.6. Demonstração de escuta consciente e genuína através da linguagem1.7. O cérebro emocional, a voz, o olhar, o toque1.8. Demonstração de escuta consciente através do toque1.9. A linguagem ao serviço do relaxamento do cuidador<ul style="list-style-type: none">1.9.1. Técnicas de prevenção da exaustão baseadas na linguagem1.10. Importância do cuidador formal e informal | | |