



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Apoio e manutenção) — Revisão global. ....	1948
— CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (indústria de hortifrutícolas) — Alteração salarial e outras. ....	1968
— CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — Administrativos) — Alteração salarial e outras. ....	1972
— CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários) — Alteração salarial e outras. ....	1973
— CCT entre a Associação dos Transitários de Portugal — APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP — Alteração salarial e outras e texto consolidado. ....	1974
— ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L. <sup>da</sup> , e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras. ....	2000
— AE entre a FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L. <sup>da</sup> , e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro. ....	2002
— AE entre a AMARSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, S. A., e a SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas e outros. ....	2018
— AE entre a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L. <sup>da</sup> , e o SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas — Alteração salarial e outras e texto consolidado. ....	2045
— AE entre a Pólo — Produtos Ópticos, S. A., e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras. ....	2060

### Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

### Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE — Alteração .....	2062
---	------

#### II — Direcção:

— Associação Sindical dos Juizes Portugueses — Eleição em 28 de Março de 2009 para mandato de três anos .....	2075
— Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE — Eleição em 14 de Março de 2009 para mandato de quatro anos .....	2075

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

— Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro — Alteração .....	2076
— Associação Nacional dos Industriais de Botões — Alteração .....	2080

#### II — Direcção:

— Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) — Eleição em 30 de Março de 2009 para mandato de três anos .....	2080
— Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) — Eleição em 30 de Março de 2009 para o mandato de três anos .....	2081
— ANF — Associação Nacional de Farmácias — Eleição em 21 de Março de 2009 para mandato de três anos .....	2081

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Eleições:

...

### Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

#### I — Convocatórias:

— NAVALRIA — Docas, Construções e Reparações Navais, S. A. ....	2082
---	------

#### II — Eleição de representantes:

— Tabaqueira — Empresa industrial de Tabacos, S. A. — Eleição em 23 e 26 de Abril de 2009 para o próximo mandato, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009 .....	2082
— Hotéis Tivoli, S. A. — Eleição realizada em 29 de Abril de 2009, conforme convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2009 .....	2083
— Olá, S. A. — Produção de Gelados e Outros Produtos Alimentares — Eleição realizada em 23 de Abril de 2009, conforme convocatória publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009 .....	2083

---

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

---

## SIGLAS

**CCT** — Contrato colectivo de trabalho.

**ACT** — Acordo colectivo de trabalho.

**RCM** — Regulamentos de condições mínimas.

**RE** — Regulamentos de extensão.

**CT** — Comissão técnica.

**DA** — Decisão arbitral.

**AE** — Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.— Depósito legal n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

### CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — Apoio e manutenção) — Revisão global.**

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, e as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 2007, e 28, de 29 de Julho de 2008, dando nova redacção à seguinte matéria:

#### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todas as empresas que se dediquem, no território nacional, ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente CCT abrange 365 empresas e 705 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 24 meses, salvo se período inferior vier a ser estabelecido por lei.

2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e terão de ser revistas anualmente.

3 — A denúncia do presente CCT não poderá ser feita sem que tenham decorrido, respectivamente, 20 ou 10 meses sobre a data da publicação, conforme se trate de revisão global ou de revisão intercalar das remunerações mínimas.

4 — A denúncia, feita por escrito, será acompanhada de proposta de alteração, devendo a outra parte responder no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção daquela.

5 — As negociações iniciar-se-ão após 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

6 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

7 — Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o contrato a rever.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias constantes do presente CCT são as previstas no anexo II deste contrato colectivo de trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece aos períodos experimentais previstos na lei.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá

contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respectiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato colectivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituições temporárias entende-se feita sempre a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância e o motivo da substituição constem de documento escrito.

2 — A retribuição ao substituto não pode ser inferior à praticada na empresa para o grau ou escalão profissional cujas funções ele vai exercer.

3 — Do documento de admissão, assinado por ambas as partes, devem constar, além da sua identificação e das funções a desempenhar, a indicação do motivo da admissão e o nome do substituído, devendo ser entregue um duplicado ao trabalhador substituto.

4 — A falta do documento referido no número anterior implica que a admissão seja considerada conforme o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>

5 — Considera-se automaticamente admitido com carácter definitivo o profissional que continue ao serviço por mais 30 dias após o regresso à actividade efectiva do substituído, e a data da admissão provisória é considerada, para todos os efeitos, como data da admissão definitiva, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração auferida e respectiva categoria.

6 — O contrato celebrado com o trabalhador substituto caducará, sem prejuízo da caducidade legal, com o regresso do trabalhador substituído à sua actividade dentro da empresa, obrigando-se, no entanto, a entidade patronal a conceder ao substituto um aviso prévio de oito dias úteis (aplicar prazos previstos no n.º 1 do artigo 344.º do CT), devendo a empresa, neste período, facultar ao trabalhador tempo necessário para contactos conducentes a novo emprego, sem prejuízo da remuneração.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo I.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Relações nominais e quadro de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a organizar e a remeter nos termos e às entidades previstas na lei uma relação nominal do pessoal ao seu serviço abrangido por este contrato, para verificação do quadro.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Dotações mínimas

As dotações mínimas por cada categoria profissional são as previstas no anexo II.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Acesso e promoções

1 — A entidade patronal obriga-se a promover os trabalhadores ao seu serviço de acordo com o estabelecido no anexo II para a respectiva categoria.

2 — Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções obrigatórias previstas no anexo II, tenham necessidade de promover profissionais a categorias superiores, devem observar as seguintes preferências: competência e zelo profissionais comprovados por serviços prestados, habilitações literárias e profissionais, antiguidade.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Preenchimento de vagas por promoção interna

No preenchimento de uma vaga criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de circunstâncias, aos seus empregados nas categorias inferiores, ouvida a Comissão de Trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho, prevenção de doenças profissionais e ainda as condições de salubridade previstas na lei;

b) Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação profissional dos trabalhadores;

c) Prestar ao Sindicato todos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer actos relativos aos seus associados, que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;

d) Cumprir as disposições da lei e deste contrato colectivo;

e) Passar certificados contendo informações de carácter profissional expressamente solicitadas por escrito pelos trabalhadores;

f) Usar de respeito, de justiça e de lealdade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização, que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

g) Facultar aos seus trabalhadores que frequentemente estabeleçam de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhe a assistência às aulas nos termos da cláusula 44.<sup>a</sup>;

h) Dispensar e facilitar, nos termos da lei e deste contrato, o exercício da respectiva actividade aos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, membros das comissões de trabalhadores, da comissão paritária e dirigentes das instituições de segurança social;

i) Segurar os trabalhadores nos termos da lei;

j) Havendo acordo por escrito entre o trabalhador e a empresa, descontar e enviar mensalmente o valor da quota ao sindicato respectivo;

k) Facultar a consulta pelo trabalhador do respectivo processo individual sempre que as circunstâncias o justifiquem;

l) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou possibilidades físicas;

m) Confirmar, por escrito, uma ordem dada a um trabalhador quando o mesmo, apresentando razões válidas, tiver consciência de que o seu cumprimento poderá pôr seriamente em risco a sua integridade física, os bens patrimoniais da empresa ou seja contrária à sua deontologia profissional.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as cláusulas do presente contrato;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que estas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os companheiros de trabalho e todas as pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, na medida em que sejam correspondidos;

d) Prestar, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que os subordinados ou companheiros necessitem;

e) Guardar lealdade à entidade patronal não divulgando informações referentes a métodos lícitos de organização da produção e comercialização, nem exercendo, directa ou indirectamente, actividade concorrencial com a empresa, salvo autorização expressa desta;

f) Zelar pelo estado e conservação do material que lhe estiver confiado e velar pela sua utilização, salvo desgaste motivado por uso normal e ou acidente;

g) Contribuir e ou executar, na medida do possível, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições normais de trabalho dos profissionais ao seu serviço, de

forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição e demais regalias de carácter permanente, sem prejuízo do previsto na lei;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade, salvo o disposto nas cláusulas 14.<sup>a</sup> e 16.<sup>a</sup>;

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

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

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

h) Despedir o trabalhador contra o disposto neste contrato e na lei;

i) Intervir por qualquer meio na organização dos trabalhadores dentro da empresa, desde que estes actuem em cumprimento da lei;

j) Fazer promessas ou ameaças aos trabalhadores com o fim de levá-los a tomar posições políticas ou partidárias;

k) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que divulguem matéria de segredo profissional.

2 — A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula, dá ao trabalhador lesado a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada na cláusula 40.<sup>a</sup>

3 — Constitui violação das leis de trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos nesta cláusula.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Transferência de local de trabalho — Princípio geral

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata da retribuição.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Transferência colectiva por mudança total ou parcial do estabelecimento

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nomeadamente se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada neste contrato para despedimento, se demonstrar que da mudança resulta prejuízo sério para si.

3 — Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4 — A faculdade de rescisão referida no n.º 2 mantém-se durante os quatro meses subsequentes à transferência efectuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível à data em que deu o seu acordo.

5 — Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o Sindicato, para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

6 — Em caso de transferência do local de trabalho a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros como também suportará o aumento do custo da renda da habitação, que será pago em recibo separado.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Transferência individual

1 — Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2 — A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita de acordo com a parte final do n.º 1 e como n.º 5 da cláusula anterior.

3 — O trabalhador pode rescindir o contrato durante os quatro meses subsequentes e receber as indemnizações fixadas neste contrato para o despedimento, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a colocá-lo de novo no local anterior.

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho será de oito horas por dia e quarenta horas por semana, sem prejuízo dos horários de menor duração já praticados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3 — O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, ao limite de duzentas horas por ano.

4 — Em prestação de trabalho suplementar haverá um intervalo de quinze minutos entre o período normal e o período de trabalho suplementar, que contará, para todos os efeitos, como trabalho prestado.

5 — Se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal (com exclusão do complementar), o trabalhador tem o direito de descansar num dos três dias subsequentes, sem perda da retribuição a que tiver direito.

6 — A realização de horas suplementares assim como o motivo que as origina serão obrigatoriamente registados em livro próprio.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a uma retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % se o trabalho for diurno;
- b) 100 % se for nocturno, incluindo já o acréscimo legal;
- c) 200 % se for prestado em dia de descanso semanal, feriado ou descanso complementar, mesmo que seja nocturno.

2 — Para efeitos da alínea b) do número anterior, considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar nos casos em que é obrigatório. O tempo gasto neste transporte é também pago como trabalho suplementar, excepto se este for prestado em prolongamento do horário normal geral.

4 — Nos casos em que o trabalho suplementar é obrigatório e se prolongue para além de duas horas, será assegurada ao trabalhador uma refeição.

5 — O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho nos termos legais têm direito a retribuição especial.

2 — Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista no número anterior nunca será inferior correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3 — O trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado nos períodos de abertura e termo do estabelecimento.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Retribuição mínima

Para efeitos de retribuição do trabalho, as categorias profissionais abrangidas por este contrato são agrupadas

em níveis, correspondendo a cada nível uma remuneração mínima mensal, nos termos dos anexos III e IV.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento a cada trabalhador deve ser efectuado até ao último dia de cada mês.

2 — No acto de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, a respectiva categoria, classe, escalão ou grau, os números de beneficiário da segurança social, de sócio do Sindicato, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificando as importâncias relativas ao trabalho normal, às horas suplementares, ao trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado, às diuturnidades, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito em dinheiro, por cheque ou transferência bancária.

4 — O pagamento será feito ao mês, quaisquer que sejam o horário e a categoria do trabalhador.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Sempre que um trabalhador execute com regularidade os serviços de diferentes categorias, escalões ou classes, receberá unicamente o ordenado estipulado para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder 60 dias, seguidos ou não, findo o qual, se continuar o exercício dessas funções, será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

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

4 — O trabalho ocasional em funções diferentes de categorias mais elevadas não dá origem a mudança de categoria.

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria e ou retribuição superior, passará a receber o ordenado estabelecido para a categoria do substituído e durante o tempo em que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 120 dias de calendário, o substituto manterá o direito a retribuição igual à da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo tratando-se de substituição motivada por doença.

3 — Após um mês de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser afastado das funções senão com



a apresentação do trabalhador substituído ou manifesta incapacidade para desempenhar as funções deste.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

As empresas obrigam-se a respeitar o esquema de diuturnidades aos trabalhadores que delas já beneficiam.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores terão o direito de receber por ocasião do Natal, até ao dia 15 de Dezembro, um subsídio, em dinheiro, de valor igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores admitidos depois de 1 de Janeiro do ano a que se refere o subsídio têm o direito de receber tantos duodécimos quantos os meses de trabalho prestado.

3 — No caso da cessação ou suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador terá sempre o direito de receber um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado no próprio ano da cessação.

4 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, considera-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 10 dias, além do número de meses completos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turnos**

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT auferirão o subsídio de turnos que na empresa seja praticado para o pessoal da laboração, em igualdade de circunstâncias.

2 — O subsídio de turnos anteriormente praticado nas empresas para os fogueiros fica expressamente revogado pela presente convenção, beneficiando aqueles apenas do subsídio previsto no número anterior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

Aos trabalhadores que desempenham funções de recebimentos ou pagamento de valores é atribuído um abono mensal para falhas no montante de € 18,50.

## **CAPÍTULO VI**

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

#### **a) Descanso semanal e feriados**

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1 — O descanso semanal é ao domingo, havendo um dia de descanso complementar ao sábado.

2 — Por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, pode fixar-se o descanso complementar à segunda-feira se as necessidades da empresa o impuserem, devendo, em caso de desacordo, a posição de cada uma das partes ser fundamentada por escrito, competindo sempre a decisão final à entidade patronal.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

São considerados feriados obrigatórios para os trabalhadores abrangidos por este contrato os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

Feriado municipal ou, na sua falta, o feriado de tradição local ou de sede do distrito onde o trabalho é prestado.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do trabalho em dia de descanso semanal**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes e de receber um acréscimo de 200 % à sua retribuição normal.

2 — Aplica-se ao serviço prestado nos feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição.

#### **b) Férias**

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Duração das férias**

1 — Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 238.º do Código do Trabalho, todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão o direito de gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição normal, o período de férias de 22 dias úteis.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil seguinte àquele a que diga respeito.

3 — No ano da admissão, os trabalhadores gozarão férias nos termos da lei.

4 — O período de férias destinado a cada trabalhador será fixado por acordo entre este e a entidade patronal. Em caso de desacordo, a entidade patronal fixa as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

5 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão, com o acordo da entidade patronal, as férias simultaneamente, se nisso aqueles tiverem conveniência.

6 — A entidade patronal elaborará obrigatoriamente um mapa de férias, que afixará nos locais de trabalho até 31 de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

7 — Os trabalhadores poderão acumular dois anos de férias, desde que desejem gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores ou Madeira ou no estrangeiro.

8 — Sempre que num período de férias haja doença, devidamente comprovada nos termos da lei, estas serão interrompidas, tendo o trabalhador direito ao gozo dos restantes dias logo após a alta ou em data a combinar entre as partes.

9 — Salvo os casos previstos na lei, o direito a férias é absolutamente irrenunciável, não podendo o trabalhador substituí-lo por remuneração suplementar ou qualquer outra modalidade.

10 — O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

11 — A retribuição correspondente ao período de férias deverá ser paga antes do início das mesmas.

12 — Poderá a entidade patronal, mediante autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, encerrar total ou parcialmente o estabelecimento para efeito de férias nos termos legais.

13 — O período de férias só pode ser reduzido nos termos da lei.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Antes do início das suas férias os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão das entidades patronais um subsídio em dinheiro igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3 — A concessão, por qualquer motivo, de férias superiores às estabelecidas neste contrato não confere aos profissionais o direito de receberem um subsídio maior do que o fixado para o período normal.

4 — O subsídio de férias, previsto nesta cláusula, não será reduzido quando haja diminuição do período normal de férias.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Indemnização por férias não gozadas

1 — A entidade patronal que por sua culpa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, sem prejuízo do direito de o trabalhador gozar efectivamente as férias estipuladas neste contrato.

2 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador uma importância correspondente à remuneração das férias vencidas e não gozadas e das férias proporcionais ao serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho, assim como os subsídios correspondentes a umas e outras, além das indemnizações a que tiver direito por efeito da cessação.

3 — O disposto no n.º 1 desta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### c) Faltas

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

2 — Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos 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, salvo em caso de força maior, deverão ser participadas no próprio dia e, se possível, dentro do primeiro período de trabalho, com excepção das referidas nas alíneas c) e g) da cláusula 36.<sup>a</sup>, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de cinco dias, no primeiro caso, e pelo menos na véspera, no segundo, e logo que possível, quando imprevisíveis.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal ou seu representante para o efeito, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de actos inerentes ao exercício de funções de cargos ou actividades sindicais, instituições de previdência ou quaisquer outros órgãos que legalmente representam os trabalhadores no interior da empresa;

c) Casamento, durante 15 dias seguidos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afins no 1.º grau da linha recta, durante cinco dias;

e) Falecimento de parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias;

f) O disposto na alínea anterior aplica-se igualmente ao falecimento das pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, durante todo o dia em que os mesmos ocorrerem;

h) Durante cinco dias, por ocasião do nascimento ou adopção de filho;

i) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

j) Até três horas por mês, seguidas ou alternadas, para tratar dos assuntos inadiáveis de ordem particular que não possam ser tratados fora do horário normal de trabalho;

k) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções, aos trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente, quando não haja equipa de prevenção na corporação respectiva.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas ou autorizadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição, mesmo que justificadas, as seguintes faltas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea b) da cláusula anterior para além do crédito de horas previsto na lei;

b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador esteja coberto pelo respectivo esquema de previdência ou seguro;

c) As dadas nos termos das alíneas h) e j) da cláusula anterior.

3 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador provas dos factos invocados para a justificação, tornando-se automaticamente injustificadas as faltas em relação às quais não seja apresentada a prova.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas ou, se o profissional assim o preferir, de diminuir em igual número de dias o período de férias imediato, com os limites da lei, constituindo infracção disciplinar quando reiteradas ou se o trabalhador previu as consequências da sua falta.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Consequências por falta de veracidade dos factos alegados

As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas da cláusula 36.<sup>a</sup>, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, consideram-se não justificadas, podendo constituir infracção disciplinar grave.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente no exercício de funções estatais ou sindicais, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue para além de 30 dias, mantém o direito ao lugar e à antiguidade.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cl sula 41.<sup>a</sup>

##### Cessa o do contrato de trabalho

Nesta matéria, as partes obrigam-se a respeitar a lei vigente, e para este efeito se reproduz a actual, nos números seguintes:

##### I — Causas da cessa o

O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;

d) Despedimento colectivo;

e) Extin o do posto de trabalho;

f) Inadapta o;

g) Rescisão por iniciativa do trabalhador.

##### II — Cessa o do contrato por mútuo acordo das partes

1 —   sempre lícito   entidade patronal gestor público e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não.

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

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

4 — São nulas as cl sulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos, salvo nos casos em que seja acordada uma indemniza o compensatória global.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.  1 desta cl sula, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo e devolvendo a compensa o recebida.

6 — Exceptua-se do disposto dos números anteriores o acordo de revoga o do contrato de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

##### III — Cessa o do contrato individual de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.  1 só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

##### IV — Cessa o do contrato de trabalho por despedimento promovido pela entidade patronal

1 — A cessa o, por iniciativa da entidade patronal, por despedimento colectivo, por despedimento por extin o do posto de trabalho e por inadapta o obedece ao regime previsto na lei.

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

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

4 — Nas ac o es judiciais de impugna o de despedimento, compete   entidade patronal a prova da existência de justa causa invocada.

**V — Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal**

1 — Considera-se justa a causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento 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 esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízo 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, no âmbito da empresa, de violências físicas de injúrias ou outras punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes 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 de produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

**VI — Nulidade do despedimento**

1 — 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.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Conforme previsão legal, em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade.

4 — O disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula não prejudica a previsão constante nos artigos 491.º e 492.º do Código do Trabalho.

5 — Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau

de lesão dos interessados, da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho.

**VII — Cessação do contrato de trabalho por rescisão do trabalhador**

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o 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.

4 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição;
- c) Violação culposa das garantias gerais 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 a ofensa à sua honra e dignidade.

5 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização, de acordo com a respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

6 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 4, de fazer cessar o contrato sem aviso prévio, e o pagamento da indemnização indicada no anterior, não exoneram a entidade patronal ou o gestor público da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

**CAPÍTULO VIII****Condições particulares de trabalho****a) Parentalidade****Cláusula 42.<sup>a</sup>****Direitos especiais das mulheres trabalhadoras e da maternidade e paternidade**

Os direitos especiais das mulheres trabalhadoras bem como da maternidade e paternidade são os que decorrem

da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, e do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

#### **b) Trabalho de menores**

##### **Cláusula 43.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho de menores**

O trabalho de menores está sujeito ao regime que decorre da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro

#### **d) Trabalhadores-estudantes**

##### **Cláusula 44.<sup>a</sup>**

##### **Trabalhadores-estudantes**

O regime do trabalhador-estudante é o que decorre da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **CAPÍTULO IX**

#### **Segurança social, abono de família e regalias sociais**

##### **Cláusula 45.<sup>a</sup>**

##### **Regalias sociais**

Nesta matéria, as empresas obrigam-se a cumprir as regalias já concedidas aos trabalhadores, com carácter permanente ou regular, quer por sua iniciativa quer por disposição legal ou convencional, anteriormente aplicáveis.

##### **Cláusula 46.<sup>a</sup>**

##### **Subsídio de alimentação**

A entidade patronal obriga-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário € 4, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de trabalho, sem prejuízo de subsídios mais favoráveis já praticados.

### **CAPÍTULO X**

#### **Disciplina**

##### **Cláusula 47.<sup>a</sup>**

##### **Infracção à disciplina**

Considera-se infracção disciplinar a viciação pelo trabalhador dos princípios e obrigações impostos pelo presente contrato, bem como pelos respectivos contratos individuais de trabalho e pela lei.

##### **Cláusula 48.<sup>a</sup>**

##### **Poder disciplinar**

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente contrato.

##### **Cláusula 49.<sup>a</sup>**

##### **Processo disciplinar**

Sem prejuízo do que está estabelecido na lei para outras formas processuais, o processo disciplinar ordinário deverá obedecer aos seguintes requisitos:

1) O processo disciplinar deve iniciar-se até 60 dias após aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção;

2) O processo será escrito, devendo a acusação ser fundamentada e comunicada ao trabalhador através de nota de culpa, remetida em carta registada com aviso de recepção para a sua residência habitual conhecida da entidade patronal, com a descrição dos comportamentos que lhe são imputados;

3) Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção;

4) O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da nota de culpa nos termos do número anterior, sob pena de após esse prazo não ser considerada;

5) É obrigatória a realização das diligências requeridas pelo trabalhador ou outras que se mostrem razoavelmente necessárias para o esclarecimento da verdade, salvo se as mesmas forem manifestamente dilatórias ou sejam potencialmente inúteis ou injustificadas;

6) 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.

##### **Cláusula 50.<sup>a</sup>**

##### **Sanções disciplinares**

1 — As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de remuneração;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão de trabalho não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

6 — Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

## CAPÍTULO XI

### Deslocações

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

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

3 — O trabalhador só é obrigado a realizar deslocações que sejam estritamente necessárias, podendo, no entanto, recusar-se a efectuá-las, invocando razões ponderosas.

4 — O ponto anterior não se aplica aos trabalhadores cujo âmbito das suas funções inclua a realização normal de deslocações.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Pequenas e grandes deslocações

1 — Consideram-se grandes deslocações todas aquelas que, além de uma hora por cada percurso fora dos limites do horário normal e numa distância superior a 60 km, por estrada, não permitam a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou limites da zona de actividade.

2 — Consideram-se pequenas deslocações em serviço as não compreendidas no número anterior.

3 — Para efeitos do n.º 1, considera-se zona de actividade a área territorial em que normalmente o trabalhador exercer as suas funções específicas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

a) Ao pagamento das despesas de transporte do local de trabalho ao destino e regresso;

b) Ao pagamento das refeições, devidamente documentadas, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, devendo, porém, ser deduzidos os subsídios de refeição a que porventura tenham já normalmente direito;

c) As viagens de ida e regresso devem ser feitas dentro do horário normal de trabalho;

d) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, cujo preço é obtido pelo produto do coeficiente 0,25 pelo preço do combustível utilizado, além de um seguro contra todos os riscos, quando o trabalhador utilizar normalmente o seu próprio veículo ao serviço da empresa; quando essa deslocação for esporádica, o trabalhador poderá exigir este seguro durante o tempo da deslocação.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Garantias gerais dos trabalhadores nas grandes deslocações

1 — São da conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes e vacinas.

2 — As empresas manterão inscritos na folha de pagamento da segurança social, com tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro

1 — As grandes deslocações no continente, ilhas e estrangeiro dão ao trabalhador direito:

a) À retribuição que auferirem no local de trabalho habitual;

b) Ao pagamento, durante o período efectivo da deslocação, dos transportes no local, de e para o serviço, alojamento e lavandaria e alimentação, deduzindo o subsídio de alimentação, se o houver, ou outras de idêntica natureza directa e necessariamente motivadas pela deslocação, umas e outras devidamente comprovadas;

c) A um dia de folga, com retribuição, por cada período de 15 dias seguidos de deslocação;

d) A efectuar as viagens de ida e regresso dentro do horário normal de trabalho; havendo ordem em contrário, as horas excedentes serão pagas como trabalho suplementar. Quando entre o local habitual de trabalho e o destino sejam utilizados exclusivamente transportes colectivos e o tempo de viagem e espera se prolongue para além do horário normal, serão as horas excedentes pagas como trabalho normal;

e) No continente, sendo necessário manter-se deslocado para além do descanso semanal, o trabalhador poderá optar entre gozá-lo no local em que está deslocado ou regressar ao local habitual do seu descanso. Neste último caso, será interrompido o período de deslocação e o trabalhador receberá o valor das despesas inerentes às viagens de ida e regresso e refeição, sempre que necessário;

f) Ao pagamento de cada quilómetro percorrido, conforme a alínea d) da cláusula 52.<sup>a</sup>;

g) Ao pagamento das viagens de regresso imediato e pela via mais rápida no caso de falecimento ou doença grave, a comprovar, do cônjuge, ou pessoa com quem viva maritalmente, filhos ou pais.

2 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

3 — Os trabalhadores deverão justificar, por escrito, em impresso próprio da firma, as horas de trabalho prestado nas deslocações.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocação, os encargos com assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem, sem culpa imputável ao trabalhador, de ser assegurados a este pela respectiva segurança social ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumir as obrigações que normalmente competiriam àquelas entidades se o trabalhador não estivesse deslocado.

2 — Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelos médicos ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como às regalias da cláusula 54.<sup>a</sup>, enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível, sem o que a falta deverá considerar-se injustificada.

4 — Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para a residência habitual.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado fora do local habitual subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores, se imediatamente e logo que possível for comunicada à entidade patronal.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — Os trabalhadores têm o direito de escolher o local de férias estipulado neste capítulo.

2 — Se a escolha recair no local da residência habitual, o vencimento do trabalhador, durante o período das referidas férias, será o que ele teria o direito de receber se não estivesse deslocado, acrescido do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual.

3 — Se a escolha recair sobre outro qualquer local, o vencimento do trabalhador durante o período das mesmas férias será o mesmo que ele esteve recebendo por força do disposto neste capítulo.

4 — O tempo de viagem não será contado como férias se para o gozo delas o trabalhador tiver de regressar ao seu local habitual de trabalho.

5 — Durante o período de deslocação, o trabalhador tem direito ao pagamento das viagens e ao pagamento do tempo gasto nestas, para tratar de assuntos judiciais inadiáveis.

## CAPÍTULO XII

### Formação profissional

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

a) Respeitar o disposto na lei e neste contrato quanto a habilitações escolares mínimas;

b) Aconselhar e, se possível, fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facultando a frequência das aulas e preparação de exames nos termos deste contrato;

c) Criar, sempre que possível, cursos de treino e aperfeiçoamento profissional;

d) Conceder, sempre que possível, aos trabalhadores que o solicitem e mereçam, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis, no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso, e ainda facilidades quanto ao horário de trabalho.

## CAPÍTULO XIII

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Legislação aplicável

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

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3 — Para a execução das medidas de saúde, higiene e segurança no trabalho, os empregadores e os trabalhadores obrigam-se ao cumprimento da legislação aplicável.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Equipamento individual

1 — Os fatos de trabalho, bem como qualquer tipo de equipamento de higiene e segurança que a comissão de higiene e segurança considere necessário, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos e calçado impermeável, são encargo exclusivo da entidade patronal, sendo o trabalhador responsável pelo equipamento a si distribuído.

2 — O não acatamento das normas fixadas pela comissão de segurança quanto ao uso do equipamento distribuído constitui infracção disciplinar.

## CAPÍTULO XIV

### Actividade sindical

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no Sindicato e na actividade sindical dentro da empresa.

## CAPÍTULO XV

### Questões gerais e transitórias

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Manutenção de regalias anteriores

1 — Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção da aplicação do presente CCT não poderá

resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de ordenado ou suspensão de qualquer outra regalia de carácter permanente existente à data da entrada em vigor do CCT.

2 — Da aplicação do n.º 2 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 28/2004, de 4 de Fevereiro, não pode resultar um agravamento de responsabilidades para o empregador nem diminuição de regalias existentes em cada uma das empresas para os trabalhadores.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Prevalência de normas

Como o presente contrato colectivo de trabalho consideram-se revogadas todas as disposições de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicadas a estes sectores, cuja publicação ocorreu no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, com alterações posteriores publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2007, e 28, de 29 de Julho de 2008.

#### ANEXO I

##### Definição de funções

##### Profissionais de engenharia

**Definição.** — Os trabalhadores que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas actividades, tais como investigação, projecto, produção, conservação, técnica comercial, gestão, controlo e formação profissional.

**Trabalhadores abrangidos.** — Neste grupo estão integrados os profissionais com curso superior de Engenharia formados em escolas nacionais e estrangeiras, oficialmente reconhecidas.

##### Grau I (I-A e I-B):

a) Executa a aplicação técnica simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;

d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia.

##### Grau II:

a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo receber o encargo por execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projectos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projectos, não tem função de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

##### Grau III:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisões;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja autoridade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento sem exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia e com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

##### Grau IV:

a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicos de engenharia para o que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;



d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou de outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada, ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico ou técnico sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear o trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser entregues com simples indicação do seu objectivo de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

#### Grau V:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para trabalho científico autónomo;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispendio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe normalmente entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais.

#### Grau VI:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controlo financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de actividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

#### Trabalhadores rodoviários

*Chefe de movimento.* — O trabalhador que orienta e dirige o movimento da camionagem da empresa.

*Ajudante de motorista.* — O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — O trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, pesados ou ligeiros, competindo-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Servente de viaturas de cargas.* — O trabalhador que faz cargas e descargas das mercadorias transportadas nos veículos recebe e distribui ao destinatário.

*Lubrificador.* — O trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleo do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

*Lavador.* — O trabalhador que procede à lavagem dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes quer por sistema manual quer por máquinas.

*Encarregado de cargas e descargas.* — O trabalhador que coordena e dirige no local os trabalhos de carga e descarga necessários ao serviço de transportes na empresa.

#### Técnicos do serviço social

*Técnico do serviço social.* — O trabalhador que intervém com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social, provocados por causas de ordem social, física e psicológica. Mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade dos quais eles poderão dispor. Participa na realização de estudos relativos a problemas sociais. Participa na definição e concretização da política de pessoal. Participa quando solicitado em grupos de trabalho tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa. É vedada ao técnico do serviço social qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar, salvo a exercida sobre os seus subordinados.

#### Químicos

*Analista principal.* — O trabalhador que executa análises quantitativas, qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos no domínio da química laboratorial ou industrial, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso dos institutos superiores de engenharia ou equivalente.

**Analista físico-químico.** — O trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios químico e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matéria-prima e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso de auxiliar de laboratório químico ou das escolas industriais ou habilitações equivalentes.

**Preparador.** — O trabalhador que colabora na execução de experiências, análises simples e ensaios químico, físico e físico-químicos sob a orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fazendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias, devendo, em princípio, ser habilitado com o curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou habilitações equivalentes.

#### Electricistas

**Encarregado.** — O trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços no local de trabalho.

**Chefe de equipa.** — O trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhadores de uma especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo, nas suas ausências, na direcção de uma equipa de trabalhadores da sua função, na qual participa activamente.

**Oficial.** — O trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

**Pré-oficial.** — O trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

**Ajudante.** — O trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

**Aprendiz.** — O trabalhador electricista que, sob a orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

#### Metalúrgicos

**Afinador de máquinas.** — O trabalhador que predominantemente afina, prepara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhe a eficiência do seu trabalho.

**Canalizador.** — O trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

**Entregador de ferramentas, materiais e produtos.** — O trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

**Lubrificador.** — O trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda os óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

**Mecânico de automóveis.** — O trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e a outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

**Pintor.** — O trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola, e ainda por outro processo científico, incluindo

o da pintura electrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar. Não se incluem nesta categoria os profissionais que procedem à pintura de automóveis.

**Serralheiro civil.** — O trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar, vapor, carroçaria de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

**Serralheiro mecânico.** — O trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que para aproveitamento de órgãos mecânicos procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

**Torneiro mecânico.** — O trabalhador que num torno mecânico copiador ou programador executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

**Preparador de trabalho.** — O trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos preparatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução, e especifica máquinas e ferramentas.

**Encarregado.** — O trabalhador que controla e coordena directamente o chefe de equipa e ou outros trabalhadores.

**Chefe de equipa.** — O trabalhador que dirige, controla e coordena directamente um grupo de trabalhadores com actividade afim.

**Fiel de armazém metalúrgico.** — O trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

**Ajudante de fiel de armazém metalúrgico.** — O trabalhador que coadjuva o fiel de armazém e o substitui em caso de impedimento.

**Servente.** — O trabalhador que executa tarefas não específicas.

**Bate-chapas.** — O trabalhador que procede normalmente à execução, reparação e montagem de peças de chapa fina, de carroçaria e partes afins da viatura.

**Praticante.** — O trabalhador que completou a aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a categoria superior.

**Aprendiz.** — O trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais sob orientação destes.

#### Trabalhadores de hotelaria

**Encarregado de refeitório.** — O trabalhador que organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa; fiscaliza o trabalho do pessoal do sector; é responsável pelas mercadorias e utensílios que lhe estão confiados; contacta com os fornecedores ou seus representantes e faz as encomendas; compra de produtos frescos (fruta, legumes, carnes, peixes, etc.); verifica as caixas registadoras e confere o dinheiro; verifica e confere

as existências; organiza mapas e estatísticas das refeições servidas; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina no trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina; dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

**Chefe de cozinha.** — Esta função será desempenhada pelo cozinheiro mais qualificado, consoante o critério adoptado nas condições específicas dos trabalhadores da hotelaria.

**Cozinheiro.** — O trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

**Despenseiro.** — O trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas e refeitórios, recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe são solicitados; mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de requisição. Pode ter de efectuar compras de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

**Empregado de balcão.** — O trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, pratos, copos e demais utensílios necessários. Serve os vários pratos de comidas, substitui a louça servida, prepara e serve misturas, bebidas, cafés, infusões e outros artigos complementares das refeições. Poderá preparar eventualmente pratos de carnes frias, pregos, bifanas e cachorros, sanduíches, ovos mexidos, estrelados ou omeletas, não confeccionando qualquer outro tipo de refeição. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por estes solicitados. Passa as contas, cobra as importâncias dos respectivos consumos e arrecada os documentos do crédito autorizados. Executa e coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

**Empregado de refeitório ou cantina.** — O trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes; descasca batatas, cenouras, cebolas e outros; alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes; entrega dietas e extras; lava tabuleiros, louças e talheres; limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão — restaurante: recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode eventualmente também colocar nas mesmas as refeições.

**Aprendiz.** — O trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais sob orientação destes.

## Trabalhadores do comércio e armazém

**Praticante.** — O trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

**Caixeiro-ajudante.** — O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 13 anos de idade, estagia para caixeiro.

**Caixeiro.** — O trabalhador que vende mercadorias, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produto que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

**Caixa de balcão.** — O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas: recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

**Embalador.** — O trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento.

**Inspector de vendas.** — O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

**Chefe de vendas.** — O trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

**Promotor de vendas.** — O trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

**Prospector de vendas.** — O trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda o meio mais eficaz de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos se destinam,

observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhoria de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

**Vendedor especializado.** — O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

**Caixeiro-encarregado.** — O trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

**Caixeiro-viajante ou de praça.** — O trabalhador que, predominantemente, fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado por:

a) **Viajante** — quando exercer a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da definida para o praticista;

**b) Praça** — quando exerce a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

**Encarregado geral de armazém.** — O trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais encarregados de armazém.

**Encarregado de armazém.** — O trabalhador que dirige outros trabalhadores e toda a actividade de um armazém, responsabilizando-se pelo seu bom funcionamento.

**Fiel de armazém.** — O trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes e clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

**Ajudante de fiel de armazém.** — O trabalhador que coadjuva o fiel de armazém no exercício das respectivas funções.

**Conferente.** — O trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo, eventualmente, registar a entrada e ou saída de mercadorias.

**Servente ou auxiliar de armazém.** — O trabalhador que procede a operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de mercadorias e efectua serviços complementares de armazém.

**Praticante de armazém.** — O trabalhador com menos de 18 anos de idade, em regime de aprendizagem, que tirocina para uma das categorias de armazém.

**Operador de empilhador.** — O trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

**Repositor.** — O trabalhador que, nos postos de venda, procede ao preenchimento e reposição de produtos nas prateleiras e gôndolas, de acordo com o plano de acção estipulado.

#### Trabalhadores da construção civil

**Servente.** — O trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local em que se justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

**Carpinteiros de limpos.** — O trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

**Carpinteiro de tosko ou cofragem.** — O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeira ou moldes para formar betão.

**Pedreiro.** — O trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

**Pintor.** — O trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

**Encarregado.** — O trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

**Aprendiz.** — O trabalhador que efectua a aprendizagem da profissão e coadjuva os oficiais sob orientação destes.

**Observação.** — As categorias profissionais de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosko ou cofragem, pedreiro e pintor são genericamente designados por oficiais de construção civil.

## ANEXO II

### Condições profissionais específicas

#### I — Trabalhadores do serviço social

##### A — Condições de admissão

Serão admitidos como técnicos de serviço social os diplomados por escolas de serviço social oficialmente reconhecidos.

##### B — Estágio

O estágio dos técnicos de serviço social será de um ano.

#### II — Profissionais de engenharia

##### A — Condições de admissão

1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a comprovação legal das suas habilitações profissionais.

2 — Os profissionais de engenharia serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar.

##### B — Provimento de vagas

No provimento de lugares para os quais se exija qualificação técnica dar-se-á obrigatoriamente preferência aos profissionais de engenharia já em serviço na empresa, se os houver com o perfil desejado para o desempenho das funções correspondentes aos lugares a preencher.

##### C — Carreira profissional — Grau de responsabilidade

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um grau de responsabilidade mais elevado.

2 — Consideram-se seis graus de responsabilidade profissionais (descritos no anexo), em que o grau I é desdobrado em dois, I-A e I-B, diferenciados pelo vencimento.

3 — A definição dos graus, bem como as funções gerais atribuídas, é feita com base nas recomendações da FEANE (Federação Europeia das Associações Nacionais de Engenheiros).

4 — Os graus I-A e I-B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia.

5 — Os licenciados não poderão ser admitidos no grau I-A. Os bacharéis poderão ser admitidos no grau I-A ou I-B, a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

6 — Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I-A, um ano no grau I-B e dois anos no grau II.

**III — Trabalhadores químicos****A — Carreira profissional dos analistas físico-químicos**

Um ano como estagiário, dois anos na classe de 3.<sup>a</sup> e três anos na classe de 2.<sup>a</sup>, findos os quais são automaticamente promovidos à 1.<sup>a</sup> classe. Os períodos de tempo indicados entendem-se como máximos.

**B — Habilitações mínimas**

Analista principal — curso de química laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

Analista físico-químico — curso de auxiliar de laboratório químico das escolas industriais ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

Preparador — habilitações mínimas legais.

**IV — Trabalhadores electricistas****A — Aprendizagem e promoções**

1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudante ao fim de dois anos ou logo que completem 13 anos de idade;
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
- c) Os pré-oficiais, após três períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2:

a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com o curso de electricidade da Casa Pia de Lisboa, I. P., Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do 1.º período.

3 — Os terceiros-oficiais serão promovidos a segundos-oficiais no fim de dois anos de permanência na classe e os segundos-oficiais serão promovidos a primeiros-oficiais no fim de quatro anos de permanência na classe.

**C — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas**

1 — Quando o trabalhador electricista considere que podem resultar graves consequências pessoais ou materiais de ordens dadas por superior não habilitado com a carreira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico, não deverá executá-las sem primeiro expor as suas razões.

2 — Sempre que no exercício das suas funções o trabalhador electricista corra fundados riscos de electrocussão, tem direito a exigir um acompanhante ou medidas necessárias e suficientes para os evitar.

**V — Trabalhadores de comércio e armazém****A — Condições especiais de admissão**

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Habilitações mínimas legais.

**B — Regimes especiais de promoção e acesso**

a) O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete dois anos de prática ou 13 anos de idade;

b) O praticante de armazém será promovido a uma das categorias profissionais compatível com os serviços desempenhados durante o tempo de prática logo que atingir 18 anos de idade;

c) Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante;

d) O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete três anos de permanência na categoria, tempo que será reduzido a dois ou um ano sempre que o trabalhador tenha permanecido, respectivamente, um ano ou dois na categoria de praticante;

e) Os terceiros-caixeiros e os segundos-caixeiros ascenderão, obrigatoriamente, à classe superior após três anos de permanência na respectiva categoria;

f) Para os efeitos previstos nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de permanência na categoria que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor deste contrato.

**VI — Trabalhadores de hotelaria****A — Condições de admissão**

1 — A idade mínima de admissão é de 16 anos de idade completos.

2 — Na admissão em igualdade de condições gerais neste CCT será dada preferência pela ordem seguinte:

a) Aos diplomados pelas escolas hoteleiras e já titulares de carteira profissional;

b) Aos trabalhadores titulares de carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamentos das escolas hoteleiras;

c) Aos trabalhadores munidos da competente carteira profissional.

**B — Título profissional**

O documento comprovativo da carteira profissional é a carteira profissional. Nenhum trabalhador abrangido por este contrato poderá exceder a sua actividade sem estar munido de um desses títulos, salvo nos casos em que a respectiva profissão o não exija.

**C — Direito à alimentação**

1 — Os trabalhadores de hotelaria não usufruem das condições gerais de subsídios de alimentação. Em sua substituição terão direito às mesmas refeições servidas e confeccionadas nos dias de trabalho efectivo.

2 — Aos trabalhadores em exercício para além das 25 horas será fornecida ceia por eles servida e ou confeccionada.

3 — As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horário de trabalho.

4 — Quando os períodos destinados às refeições não estejam incididos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

5 — Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

6 — Quando houver direito a pequeno-almoço, terá de ser tomado até às 10 horas da manhã.

7 — O trabalhador que por prescrição médica necessitar de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em dieta confeccionada ou em espécie.

8 — Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

## VII — Trabalhadores metalúrgicos

### A — Condições especiais de admissão

1 — São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2 — Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, devendo ser directamente admitidos como praticantes.

3 — A idade mínima de admissão dos praticantes é de 18 anos.

4 — São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico oficial ou particular.

### B — Regimes especiais de promoção e acesso

1 — Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem ou logo que completem 12 anos de idade.

2 — O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

3 — O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo.

4 — Os profissionais de 3.ª classe que completem dois anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

5 — Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

6 — Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe ou empresa.

## VIII — Trabalhadores da construção civil

### Condições de admissão

1 — São condições de admissão dos trabalhadores da construção civil:

a) Terem a idade mínima de 16 anos;

b) Aos serventes é exigida uma idade mínima de 18 anos.

### Promoções

1 — Os oficiais de 2.ª são promovidos à categoria de 1.ª ao fim de três anos de serviço na mesma categoria.

2 — Os aprendizes contratados com menos de 18 anos não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial.

3 — No caso dos aprendizes contratados com mais de 18 anos, a passagem a segundo-oficial terá lugar, o mais tardar, após um ano de aprendizagem.

4 — Para efeito do disposto nas alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço prestado a outra entidade patronal, desde que o facto conste no seu cartão profissional, devendo igualmente ser tidos em conta os períodos de frequência dos cursos análogos de escolas técnicas ou de centros de aprendizagem da respectiva profissão, oficialmente reconhecidos.

5 — As entidades patronais obrigam-se, a solicitação do trabalhador, a fornecer-lhe uma declaração da qual conste a data e demais condições de admissão e actividade.

## X — Trabalhadores rodoviários

### I — Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista terão de possuir livretes de trabalho:

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho suplementar e o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho suplementar e para o trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos ao horário fixo.

2 — Os livretes serão pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa, salvo extravio ou deterioração imputável ao trabalhador.

### II — Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

2 — Os períodos de trabalho diário serão anotados em livretes de trabalho próprios que deverão acompanhar sempre o trabalhador e serão fornecidos pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado

qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca em menos de seis horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, doze horas.

### ANEXO III

#### Remuneração mínimas mensais

##### Tabela salarial

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Chefe de vendas (com./arm.) . . . . . Encarregado geral de armazém (com./arm.) . . . Técnico de serviço social (SS) . . . . .	712
II	Encarregado electricista (ele.) . . . . . Encarregado (metalúrgico) (met.) . . . . .	679
III	Analista principal . . . . . Caixeiro encarregado (com./arm.) . . . . . Encarregado de armazém (com./arm.) . . . . . Chefe de equipa (met.) . . . . . Chefe de equipa (ele.) . . . . . Chefe de movimento (rod.) . . . . .	659
IV	Inspector de vendas (com.) . . . . . Preparador de trabalho (met.) . . . . . Analista físico-químico de 1.ª (qui.) . . . . .	627
V	Encarregado (CC) . . . . . Oficial de 1.ª (ele.) . . . . . Chefe de cozinha (hot.) . . . . . Encarregado de refeitório (hot.) . . . . . Afinador de máquinas de 1.ª (met.) . . . . . Fiel de armazém (met.) . . . . . Canalizador de 1.ª (met.) . . . . . Mecânico de automóveis de 1.ª (met.) . . . . . Bate-chapas de 1.ª (met.) . . . . . Serralheiro civil de 1.ª (met.) . . . . . Serralheiro mecânico de 1.ª (met.) . . . . . Torneiro mecânico de 1.ª (met.) . . . . .	611
VI	Motorista de pesados (rod.) . . . . . Caixeiro de 1.ª (com./arm.) . . . . . Caixeiro-viajante e de praça sem comissões (com./arm.) . . . . . Fiel de armazém (com./arm.) . . . . . Promotor prospector de vendas sem comissões Vendedor especializado sem comissões. . . . . Demonstrador (com./arm.) . . . . . Cozinheiro de 1.ª (hot.) . . . . . Analista físico-químico de 2.ª (qui.) . . . . . Oficial de 1.ª (CC) . . . . .	595,50
VII	Oficial de 2.ª (ele.) . . . . . Encarregado de cargas e descargas (gar.) . . . . Canalizador de 2.ª (met.) . . . . . Bate-chapas de 2.ª (met.) . . . . . Ajudante de fiel de armazém (met.) (a) . . . . . Mecânico de automóveis de 2.ª (met.) . . . . . Pintor de 1.ª (met.) . . . . . Serralheiro civil de 2.ª (met.) . . . . . Serralheiro mecânico de 2.ª (met.) . . . . . Torneiro mecânico de 2.ª (met.) . . . . .	572
VIII	Oficial de 2.ª (CC) . . . . . Caixeiro de 2.ª (com./arm.) . . . . . Conferente (com./arm.) . . . . . Repositor . . . . . Cozinheiro de 2.ª (hot.) . . . . . Ajudante de fiel de armazém (com./arm.) . . . . Motorista de ligeiros . . . . .	537

(Em euros)		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
IX	Oficial de 3.ª (ele.) . . . . . Afinador de máquinas de 3.ª (met.) . . . . . Bate-chapas de 3.ª (met.) . . . . . Canalizador de 3.ª (met.) . . . . . Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 1.ª (met.) . . . . . Lubrificador de 1.ª (met.) . . . . . Mecânico de automóveis de 3.ª (met.) . . . . . Pintor de 2.ª (met.) . . . . . Serralheiro civil de 3.ª (met.) . . . . . Serralheiro mecânico de 3.ª (met.) . . . . . Torneiro mecânico de 3.ª (met.) . . . . . Analista físico-químico de 3.ª (qui.) . . . . .	522
X	Ajudante de motorista (rod.) . . . . . Lubrificador (rod.) . . . . .	512,50
XI	Caixa (balcão) (com./arm.) . . . . . Caixeiro de 3.ª (com./arm.) . . . . . Operador de empilhador (com./arm.) . . . . . Caixeiro-viajante e de praça com comissões (com./arm.) . . . . . Promotor/prospector de vendas sem comissões (com./arm.) . . . . . Vendedor especializado com comissões (com./arm.) . . . . . Cozinheiro de 3.ª (hot.) . . . . . Despenseiro (hot.) . . . . . Empregado de balcão (hot.) . . . . . Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 2.ª (met.) . . . . . Pintor de 3.ª (met.) . . . . . Lubrificador de 2.ª (met.) . . . . . Preparador (qui.) . . . . .	486
XII	Caixeiro-ajudante do 2.º ano (com./arm.) . . . . Servente ou auxiliar de armazém (com./arm.) Embalador (com./arm.) . . . . . Servente (CC) . . . . . Pré-oficial do 2.º ano (ele.) . . . . . Lavador (rod.) . . . . . Servente de viaturas de carga (rod.) . . . . . Empregado de mesa/balcão ou <i>self-service</i> (hot.) . . . . . Empregado de refeitório ou cantina (hot.) . . . . Servente (met.) . . . . . Entregador de ferramentas, materiais e produtos de 3.ª (met.) . . . . . Lubrificador de 3.ª (met.) . . . . . Praticante do 2.º ano com aprendizagem (met.) . . . . .	485
XIII	Caixeiro-ajudante do 1.º ano (com.) . . . . . Pré-oficial do 1.º ano (ele.) . . . . . Praticante do 1.º ano com aprendizagem (met.) . . . . .	454
XIV	Ajudante de electricista (ele.) . . . . . Praticante do 1.º ano sem aprendizagem (met.) . . . . .	452
XV	Praticante de armazém de 17/18 anos (com./arm.) . . . . . Praticante de caixeiro do 2.º ano (com./arm.) . . Aprendiz do 2.º ano (met.) . . . . . Aprendiz (hot.) . . . . . Aprendiz do 2.º ano (ele.) . . . . .	451
XVI	Praticante de armazém com 16 anos (com./arm.) . . . . . Praticante de caixeiro do 1.º ano (com./arm.) . . Aprendiz (CC) . . . . . Aprendiz do 1.º ano (ele.) . . . . .	450

**ANEXO III-A****Remuneração mínimas mensais****Tabela de salários para profissionais de engenharia**

(Em euros)

Grupos profissionais	Remunerações mínimas mensais
Grau I-A .....	765
Grau I-B .....	822
Grau II .....	880
Grau III .....	1 085
Grau IV .....	1 275
Grau V .....	1 460
Grau VI .....	1 658

Lisboa, 23 de Abril de 2009.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 7 de Maio de 2009, a fl. 43 do livro n.º 11, com o n.º 98/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas (indústria de hortifrutícolas) — Alteração salarial e outras.**

**Cláusula prévia**

A presente revisão do CCT para a indústria da hortifruticultura, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 32, de 29 de Agosto de 2007, e 27, de 22 de Julho de 2008, dá nova redacção à seguinte matéria:

**CAPÍTULO I****Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão****Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos hortifrutícolas, à excepção do tomate, representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (indústria de hortifruticultura) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas representados pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas.

2 — O presente CCT abrange um universo de 24 empresas, a que correspondem 750 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª****Vigência, denúncia e revisão**

1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009 e terão de ser revistas anualmente.

**CAPÍTULO II****Admissão e carreira profissional**

.....

**CAPÍTULO III****Direitos, deveres e garantias das partes**

.....

**CAPÍTULO IV****Prestação do trabalho**

.....

**CAPÍTULO V****Retribuição do trabalho****Cláusula 28.ª****Retribuição**

1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 31,50.  
 5 — .....  
 6 — .....

**Cláusula 29.ª****Tempo e forma de pagamento**

1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....

**Cláusula 30.ª****Remuneração do trabalho nocturno**

.....  
 a) .....  
 b) .....



Cláusula 31.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho suplementar**

.....

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal e feriados**

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

.....

## CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação do trabalho, descanso semanal e feriados**

.....

## CAPÍTULO VII

**Cessação do contrato de trabalho**

.....

## CAPÍTULO VIII

**Disciplina**

.....

## CAPÍTULO IX

**Condições particulares de trabalho**

.....

## CAPÍTULO X

**Trabalho fora do local habitual**Cláusula 64.<sup>a</sup>**Princípio geral**

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

1 — Sempre que deslocado em serviço e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Transporte em caminho de ferro (1.ª classe) ou avião ou 0,25 do preço da gasolina 98 octanas por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;  
 b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço — € 3,10;

Almoço ou jantar — € 12;

Ceia — € 8,50.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos;

c) Horas extraordinárias sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajectos e espera, na ida e no regresso, exceda o período de trabalho.

- 2 — .....  
 3 — .....  
 4 — .....  
 5 — .....  
 6 — .....  
 7 — .....  
 8 — .....

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Cobertura dos riscos de doença**

- 1 — .....  
 2 — .....  
 3 — .....

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Seguro do pessoal deslocado**

.....

## CAPÍTULO XI

**Garantias sociais**Cláusula 68.<sup>a</sup>**Refeitório e subsídio de alimentação**

- 1 — .....  
 2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de € 3,65 diários.  
 3 — .....  
 4 — .....

Cláusula 69.<sup>a</sup>**Infantários para os filhos dos trabalhadores**

.....

Cláusula 70.<sup>a</sup>**Instalações para os trabalhadores eventuais ou de campanha**

.....

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores-estudantes**

1 — .....

a) .....

b) .....

c) .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

## CAPÍTULO XII

**Higiene e segurança no trabalho**Cláusula 72.<sup>a</sup>**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

.....

## CAPÍTULO XIII

**Exercício da actividade sindical**Cláusula 73.<sup>a</sup>**Direito à actividade sindical na empresa**

.....

## CAPÍTULO XIV

**Relações entre as partes outorgantes**Cláusula 74.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1 — .....

2 — .....

3 — .....

4 — .....

5 — .....

6 — .....

7 — .....

## CAPÍTULO XVI

**Disposições gerais e transitórias**Cláusula 75.<sup>a</sup>**Reclassificações**

.....

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Trabalho fora de campanha**

.....

Cláusula 77.<sup>a</sup>**Garantia de manutenção de regalias**

1 — Com a garantia em vigor desta convenção, consideram-se automaticamente revogados todos os instrumentos de regulamentação anteriormente aplicáveis no sector, sendo esta considerada globalmente mais favorável.

2 — Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção, da aplicação do presente CCT não pode resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de retribuição, considerando-se quaisquer regalias anteriormente aplicáveis mantidas ao nível do contrato individual de trabalho.

## ANEXO I

**Definição de funções**

.....

## ANEXO III

**Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
0	Director-geral. .... Profissional de engenharia (grau vi) ...	1 060
1	Adjunto do director-geral. .... Director de serviços. .... Profissional de engenharia (grau v) ...	882,50
2	Adjunto do director de serviços. .... Analista de informática. .... Profissional de engenharia (grau iv) ...	813,50
3	Profissional de engenharia (grau iii). . .	708,50
4	Chefe de serviços. .... Contabilista. .... Profissional de engenharia (grau ii) ... Programador de informática. .... Tesoureiro. ....	632
5	Profissional de engenharia (grau 1-B)	584
6	Agente técnico agrícola (mais de cinco anos). .... Chefe de secção de escritório. .... Chefe de secção de manutenção. .... Chefe de secção de produção. .... Chefe de sector de secos. .... Chefe de vendas. .... Encarregado de armazém. .... Encarregado de construção civil. .... Encarregado de electricista. .... Encarregado de metalúrgico. .... Encarregado de sanidade industrial. ... Encarregado de fogueiro. .... Guarda-livros. .... Profissional de engenharia (grau 1-A)	537

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)	Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
7	Agente técnico agrícola (de dois a cinco anos) . . . . . Analista principal . . . . . Chefe de equipa de electricista . . . . . Chefe de equipa metalúrgico . . . . . Chefe de equipa de produção . . . . . Controlador de produção principal . . . . . Correspondente em línguas estrangeiras . . . . . Enfermeiro . . . . . Escriturário principal . . . . . Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras . . . . . Inspector de vendas . . . . . Secretário de direcção . . . . .	503,50	9	Fogueiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Funileiro-latoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de aparelhos de precisão de 2. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de automóveis de 2. <sup>a</sup> . . . . . Moleiro . . . . . Montador ajustador de máquinas de 2. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Operador de máquinas de balancé de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador qualificado de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador semiquualificado de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador de telex . . . . . Pedreiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de automóveis ou máquinas de 2. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de construção civil de 1. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 2. <sup>a</sup> . . . . . Tanoeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup> . . . . .	456,50
8	Afinador de máquinas de 1. <sup>a</sup> . . . . . Agente técnico agrícola (até dois anos) . . . . . Analista de 1. <sup>a</sup> . . . . . Assistente agrícola de 1. <sup>a</sup> . . . . . Bate-chapas de 1. <sup>a</sup> . . . . . Caixa . . . . . Carpinteiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Classificador de matéria-prima de 1. <sup>a</sup> . . . . . Controlador de produção de 1. <sup>a</sup> . . . . . Controlador de sanidade industrial . . . . . Cozinheiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Ecónomo . . . . . Educadora de infância . . . . . Escriturário de 1. <sup>a</sup> . . . . . Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa . . . . . Fiel de armazém . . . . . Fogueiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Formulador ou reparador . . . . . Mecânico de aparelhos de precisão de 1. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de automóveis de 1. <sup>a</sup> . . . . . Montador ajustador de máquinas de 1. <sup>a</sup> . . . . . Motorista de pesados . . . . . Oficial electricista . . . . . Operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Operador qualificado de 1. <sup>a</sup> . . . . . Pedreiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de automóveis ou máquinas de 1. <sup>a</sup> . . . . . Promotor de vendas . . . . . Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Tanoeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup> . . . . . Vendedor . . . . .	483	10	Afinador de máquinas de 3. <sup>a</sup> . . . . . Agente técnico agrícola estagiário . . . . . Ajudante de motorista . . . . . Auxiliar de educadora de infância . . . . . Auxiliar de enfermagem . . . . . Bate-chapas de 3. <sup>a</sup> . . . . . Caixeiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Canalizador de 2. <sup>a</sup> . . . . . Condutor de máquinas de elevação e transporte de 2. <sup>a</sup> . . . . . Controlador de produção de 3. <sup>a</sup> . . . . . Controlador de vasilhame de parque . . . . . Cozinheiro de 3. <sup>a</sup> . . . . . Encarregado de campo de 1. <sup>a</sup> . . . . . Encarregado de ferramentas, materiais e produtos . . . . . Escriturário de 3. <sup>a</sup> . . . . . Fogueiro de 3. <sup>a</sup> . . . . . Funileiro-latoeiro de 3. <sup>a</sup> . . . . . Lubrificador . . . . . Mecânico de aparelhos de precisão de 3. <sup>a</sup> . . . . . Mecânico de automóveis de 3. <sup>a</sup> . . . . . Montador ajustador de máquinas de 3. <sup>a</sup> . . . . . Operador de máquinas de balancé de 2. <sup>a</sup> . . . . . Operador de latoaria e vazio . . . . . Operador semiquualificado de 2. <sup>a</sup> . . . . . Perfurador-verificador de 3. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de automóveis ou máquinas de 3. <sup>a</sup> . . . . . Pintor de construção civil de 2. <sup>a</sup> . . . . . Pré-oficial electricista do 2.º ano . . . . . Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup> . . . . . Serralheiro mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . . Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico de 3. <sup>a</sup> . . . . . Telefonista . . . . . Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup> . . . . .	453,50
9	Afinador de máquinas de 2. <sup>a</sup> . . . . . Analista de 2. <sup>a</sup> . . . . . Assistente agrícola de 2. <sup>a</sup> . . . . . Bate-chapas de 2. <sup>a</sup> . . . . . Caixeiro de 1. <sup>a</sup> . . . . . Canalizador de 1. <sup>a</sup> . . . . . Carpinteiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Classificador de matéria-prima de 2. <sup>a</sup> . . . . . Cobrador . . . . . Controlador de máq. de elevação e transporte de 1. <sup>a</sup> . . . . . Conferente . . . . . Controlador de produção de 2. <sup>a</sup> . . . . . Cozinheiro de 2. <sup>a</sup> . . . . . Desmanchador-cortador de carnes . . . . . Escriturário de 2. <sup>a</sup> . . . . . Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa . . . . . Fiel de armazém . . . . .		11	Barrileiro . . . . . Canalizador de 3. <sup>a</sup> . . . . . Contínuo . . . . . Cozinheiro sem carteira profissional . . . . . Empregado de balcão . . . . . Encarregado de campo de 2. <sup>a</sup> . . . . . Guarda ou rondista . . . . . Monitor de grupo . . . . . Operador . . . . . Porteiro . . . . . Pré-oficial electricista do 1.º ano . . . . . Preparador de laboratório . . . . . Tractorista agrícola . . . . .	452,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
12	Ajudante de electricista do 1.º ano. . . . .	451,50
	Ajudante de fogueiro . . . . .	
	Analista estagiário . . . . .	
	Caixeiro-ajudante. . . . .	
	Caixoteiro. . . . .	
	Dactilógrafo . . . . .	
	Empregado de refeitório . . . . .	
	Engarrafador/enfascador. . . . .	
	Estagiário . . . . .	
	Praticante . . . . .	
13	Trabalhador indiferenciado . . . . .	450
	Trabalhador de serviços auxiliares. . . . .	
	Aprendiz do 1.º ano . . . . .	
	Paquete do 1.º ano . . . . .	

Lisboa, 23 de Abril de 2009.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

*Jorge Santos*, mandatário.

Depositado em 7 de Maio de 2009, a fl. 42 do livro n.º 11, com o registo n.º 96/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### **CCT entre a ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços (confeitaria e conservação de fruta — Administrativos) — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1982, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2008.

#### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à área administrativa do sector da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta e obriga, por um lado, as empresas representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sector de confeitaria e conservação de fruta) e, por outro, os trabalhadores administrativos ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes cujas profissões e categorias profissionais se encontram previstas nos anexos I e III.

#### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência e denúncia**

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 2 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009, podendo ser revistas anualmente.
- 3 a 7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### **Cláusula 26.ª**

##### **Diuturnidades**

- 1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 14,80 por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.
- 2 a 8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

#### **Cláusula 29.ª**

##### **Abono para falhas**

Aos caixas, aos cobradores e aos trabalhadores que fizerem pagamentos e ou recebimentos é atribuído um abono mensal para falhas de € 18,70, a pagar independentemente do ordenado.

#### **Cláusula 48.ª**

##### **Subsídio de refeição**

- 1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*
- 2 — O valor do subsídio de refeição é de € 4 diários a título de alimentação, por qualquer dia em que preste, pelo menos, quatro horas de serviço.
- 3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

### **ANEXO III**

#### **Tabela salarial**

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
I	Chefe de centro de recolha de processamento de dados . . . . .	873
	Chefe de escritório . . . . .	
	Chefe de serviços administrativos . . . . .	
II	Analista de sistemas. . . . .	812
	Chefe de departamento . . . . .	
	Chefe de divisão. . . . .	
	Tesoureiro. . . . .	
	Inspector administrativo. . . . .	
	Chefe de contabilidade. . . . .	
III	Técnico de contas. . . . .	767
	Chefe de secção . . . . .	
	Guarda-livros . . . . .	
IV	Programador de computador . . . . .	725
	Correspondente em línguas estrangeiras	
	Programador de máquinas mecanográficas ou perinformáticas. . . . .	
	Secretário de direcção . . . . .	
	Escriturário especializado . . . . .	
V	Fogoeiro-encarregado . . . . .	
	Caixa . . . . .	
	Controlador de aplicação . . . . .	

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições (euros)
V	Escriturário de 1.ª classe ..... Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras ..... Operador de computador ..... Ajudante de guarda-livros ..... Fogoeiro de 1.ª classe. ....	674
VI	Cobrador de 1.ª classe ..... Escriturário de 2.ª classe ..... Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa ..... Fogoeiro de 2.ª classe. .... Recepcionista .....	636
VII	Cobrador de 2.ª classe ..... Telefonista de 1.ª classe ..... Fogoeiro de 3.ª classe. ....	599
VIII	Contínuo (mais de 18 anos) ..... Porteiro. .... Guarda ..... Dactilógrafo ..... Estagiário .....	508
IX	Contínuo de 18 anos. .... Servente de limpeza ..... Paquete até 17 anos .....	452

#### Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, declara-se que são potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 70 empresas e 2000 trabalhadores.

Lisboa, 6 de Março de 2009.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (sector de confeitaria e conservação de fruta):

*Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Depositado em 8 de Maio de 2009, a fl. 43 do livro n.º 11, com o registo n.º 100/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

### CCT entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outro (comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários) — Alteração salarial e outras.

Alteração salarial ao CCT para o Comércio e Distribuição de Produtos Farmacêuticos e ou Veterinários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de Agosto de 2008.

#### CAPÍTULO I

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

##### Cláusula 1.ª

##### Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritórios e Serviços e pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas.

##### Cláusula 2.ª

##### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à actividade 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 actividade 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 a 5 — (*Mantêm a redacção em vigor.*)

#### ANEXO IV

#### Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

##### 1 — Tabela salarial

Em vigor desde 1 de Outubro de 2008  
até 31 de Dezembro de 2009

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima (em euros)
I	Director de serviços	1 165
II	Chefe de serviços ..... Director técnico coordenador. ....	977,50

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima (em euros)
III	Analista de sistemas . . . . . Director técnico . . . . . Técnico de contabilidade . . . . .	867
IV	Chefe de secção . . . . . Encarregado-geral . . . . . Técnico especializado . . . . . Técnico de informática II . . . . . Tesoureiro . . . . .	838,50
V	Delegado comercial . . . . . Encarregado . . . . . Secretário de direcção . . . . . Técnico administrativo II . . . . . Técnico de informática I . . . . . Técnico estagiário . . . . .	754,50
VI	Técnico administrativo I . . . . . Técnico de manutenção e conservação Caixa . . . . . Técnico de computador . . . . . Técnico de secretariado . . . . . Técnico de vendas . . . . .	673
VII	Assistente administrativo II . . . . . Empregado serviços externos . . . . . Embalador-encarregado . . . . . Motorista de pesados . . . . . Operador de logística III . . . . .	604,50
VIII	Assistente administrativo I . . . . . Motorista de ligeiros . . . . . Assistente de atendimento e apoio ao cliente II . . . . . Operador de logística II . . . . .	548,50
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I . . . . . Ajudante de motorista . . . . . Distribuidor . . . . . Operador de logística I . . . . . Telefonista/recepcionista . . . . .	491,50
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de um ano) . . . . . Operador de máquinas (mais de um ano) . . . . .	464,50
XI	Auxiliar administrativo (mais de um ano) . . . . . Embalador de armazém (menos de um ano) . . . . . Operador de logística estagiário . . . . . Operador de máquinas (menos de um ano) . . . . .	452
XII	Auxiliar administrativo (menos de um ano) . . . . . Servente de armazém . . . . . Trabalhador de limpeza . . . . .	451
XIII	Praticante . . . . .	(*)

(\*) Valor a fixar de acordo com a RMMG (artigo 275.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro).

## 2 — Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor desde 1 de Outubro de 2008  
até 31 de Dezembro de 2009

Cláusula 28.<sup>a</sup>, «Deslocações em serviço» — € 12;  
Cláusula 29.<sup>a</sup>, «Viagens em serviço» — € 52,70;  
Cláusula 49.<sup>a</sup>, «Diuturnidades» — € 5,20;  
Cláusula 53.<sup>a</sup>, «Subsídio de refeição» — € 5,65;  
Cláusula 56.<sup>a</sup>, «Abono para falhas» — € 34,90.

## Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 75 empresas e 3000 trabalhadores.

Lisboa, 24 de Abril de 2009.

Pela GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Marta Santos Serpa Pimentel*, mandatária.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços;

*Amadeu de Jesus Pinto*, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxteis e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Depositado em 11 de Maio de 2009, a fl. 43 do livro n.º 11, com o n.º 102/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## CCT entre a Associação dos Transitários de Portugal — APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Consolida o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2005 e alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 10, de 15 de Março de 2006, 7, de 22 de Fevereiro de 2007, e 6, de 15 de Fevereiro de 2008.

## Novo texto

### Cláusula 1.<sup>a</sup>

### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira à actividade transitária de organização do transporte e obriga as empresas representadas pela Associação dos Transitários de Portugal — APAT e todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

## Deslocações

7 — .....

a) Continente e ilhas — € 17,40;

b) Países estrangeiros — € 37,70.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

## Refeições em trabalho suplementar

1 — .....

a) Pequeno-almoço — € 3,20;

b) Almoço — € 13;

c) Jantar — € 13;

d) Ceia — € 7,70.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

## Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos na mesma categoria e empresa a diuturnidades no valor de € 28, até ao limite de cinco diuturnidades.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

## Subsídio de refeição

1 — Será atribuída a todos os trabalhadores nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal uma participação nas despesas de almoço no valor de € 6,30.

## ANEXO II

## Tabela salarial

(Em euros)

Classe	Categoria	Remuneração
A	Director(a)-geral .....	1 117
B	Director(a) de serviços/chefe de serviços ...	960
C	Chefe de secção .....	832
	Programador de informática .....	
	Conselheiro de segurança .....	
D	Primeiro(a)-oficial .....	762
	Encarregado(a) de armazém .....	
	Secretário(a) .....	
	Promotor(a) de vendas de 1. <sup>a</sup> classe .....	
	Técnico(a) de informática .....	
	Técnico(a) aduaneiro(a) .....	721
E	Segundo(a)-oficial .....	
	Promotor(a) de vendas de 2. <sup>a</sup> classe .....	652
F	Terceiro(a)-oficial .....	
	Fiel de armazém .....	
	Motorista .....	602
G	Aspirante .....	
	Cobrador(a) .....	
	Primeiro(a)-contínuo(a) .....	
	Primeiro(a)-porteiro(a)/primeiro(a)-repcionista .....	
	Telefonista .....	
	Conferente de armazém .....	564
H	Operador(a) de máquinas .....	
	Carregador/servente .....	
	Embalador .....	

(Em euros)

Classe	Categoria	Remuneração
I	Praticante .....	485
J	Segundo(a)-contínuo(a) .....	478
	Segundo(a)-porteiro(a)/segundo(a)-repcionista .....	
	Auxiliar de limpeza .....	450
L	Praticante estagiário(a) .....	
M 1	Prat. estag. de arm. do 1.º semestre .....	450
M 2	Prat. estag. de arm. do 2.º semestre .....	460
N	Paquete .....	450

a) A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza em regime de horário reduzido não será inferior a € 4,60/ hora e a quinze horas mensais.

Número de trabalhadores abrangidos — 3500.

Número de empregadores abrangidos — 252.

Lisboa, 2 de Abril de 2009.

Pela Associação dos Transitários de Portugal — APAT:

*Rogério do Sameiro Nunes Alves Vieira*, mandatário.  
*Tomé Rodrigues Namora*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante,  
 Agências de Viagens, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP:

*Maria Inês Rodrigues Marques*, mandatária.

## Texto consolidado

## Contrato colectivo de trabalho para o sector transitário

## CAPÍTULO I

## Âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Área e âmbito

O presente CCT aplica-se no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira à actividade transitária de organização do transporte e obriga as empresas representadas pela Associação dos Transitários de Portugal — APAT e todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 12 meses, considerando-se sucessivamente renovado por iguais períodos de tempo desde que não seja denunciado por qualquer das partes dentro do prazo legalmente estabelecido.

2 — A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão também um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

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

4 — A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5 — As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 45 dias a contar da data da denúncia.

6 — As negociações terão a duração de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

7 — Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes n.ºs 1 e 2, sem prejuízo da aplicação retroactiva de quaisquer cláusulas que venham a ser acordadas.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições de admissão

1 — As admissões são livres, embora só se deva recorrer aos trabalhadores do exterior quando para o preenchimento de vagas existentes não haja trabalhadores ao serviço da própria empresa aptos e interessados no preenchimento dos postos de trabalho respectivos.

2 — As entidades empregadoras obrigadas por esta convenção, quando pretendam admitir qualquer trabalhador por ela abrangido, poderão solicitar informações ao Sindicato que o representa, mais se comprometendo este a organizar e manter devidamente actualizado o cadastro e o registo de desempregados, donde conste a idade, habilitações literárias e profissionais, funções desempenhadas e duração destas.

3 — Para efeito do número anterior, o Sindicato deverá prestar a informação solicitada no prazo de 10 dias a contar da data da recepção do pedido, indicando os elementos referidos no número anterior.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Idade mínima de admissão

1 — As idades de admissão para cada uma das categorias profissionais abrangidas por este CCT são as indicadas no anexo I, secção A, II, alínea A).

2 — O disposto no número anterior não obsta a que se admitam trabalhadores de idade inferior, se se tratar de jovens que tenham frequentado e concluído, com aproveitamento, cursos de formação profissional ou de aprendizagem adequados ao sector ou em caso de primeiro emprego.

3 — Não é permitido às entidades empregadoras fixar a idade máxima de admissão.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Habilitações e qualificações mínimas

1 — Só podem ser admitidos ao serviço os trabalhadores que tenham as habilitações e qualificações exigidas por lei e por este CCT.

2 — Aos trabalhadores com experiência profissional comprovada não será aplicado o número anterior.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

1 — Só poderão celebrar-se contratos a termo certo ou incerto, nos termos da lei, sendo obrigatória a indicação, por escrito, dos fundamentos objectivos da admissão a termo, dos quais não só conste a menção expressa dos factos que o integram como também resulte a conexão existente entre a justificação invocada e o termo estipulado.

2 — O contrato terá de ser celebrado por escrito e conter a indicação do respectivo período de duração e sua justificação, a data do início da prestação do trabalho, as funções ou actividade para que o trabalhador é contratado, a retribuição devida, o local e período normal de trabalho, a data da sua celebração, a identificação e a assinatura de ambas as partes e, sendo a termo certo, a data em que cessará a sua vigência.

3 — O contrato caduca no termo do período de duração estabelecido, desde que as partes observem, por escrito, os seguintes prazos de pré-aviso para comunicar a vontade de o fazer cessar:

a) Em caso de contrato a termo certo, no mínimo, 15 dias de antecedência, se a iniciativa for da entidade empregadora, e 8 dias de antecedência, se a iniciativa for do trabalhador;

b) Em caso de contrato a termo incerto, no mínimo, 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior a dois anos.

4 — A caducidade do contrato imposta pela entidade empregadora confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou a dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda seis meses ou seja superior a este período, sendo a fracção de um mês calculada proporcionalmente.

5 — Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-á integralmente a presente convenção.

6 — Caso ocorra uma vaga durante o período de vigência ou 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 entidade empregadora proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

7 — A violação do disposto no número anterior obriga a entidade empregadora a indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Renovação e duração

1 — O contrato a termo renova-se no final do termo estipulado, por igual período, na falta de declaração das partes em contrário.



2 — A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma no caso de se estipular prazo diferente.

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

4 — A celebração de contratos a termo justificada quer pelo lançamento de uma nova actividade de duração incerta quer pelo início de laboração de uma empresa ou de um estabelecimento não pode exceder dois anos.

5 — A duração máxima de contratos a termo que tenham por justificação a contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego não pode exceder 18 meses.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Vícios do contrato a termo

Considerar-se-á sem termo o contrato em que:

a) Falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou a denominação da entidade empregadora ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e do início do trabalho, bem como o contrato em que sejam omitidas ou sejam objectivamente insuficientes as menções relativas à indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;

b) A sua renovação se tenha efectuado por mais do que duas vezes e bem assim se a respectiva duração total tiver excedido três anos, salvo o disposto no n.º 4 da cláusula anterior;

c) A estipulação de cláusula limitativa da sua duração tiver por fim iludir quer as disposições que regulam o contrato sem termo quer o contrato celebrado fora dos casos em que é lícita a sua celebração a termo;

d) A sua renovação não respeite o disposto no n.º 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Recurso a agências de colocação

Os empregadores só poderão recorrer ao recrutamento de pessoal através de agências de colocação de trabalhadores em casos de comprovada urgência ou para tarefas de grande especificidade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais N a G;

b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais F a D;

c) 180 dias, para os promotores de vendas e para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais C a A.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3 — Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário ou se o período experimental tiver já durado mais de 60 dias, caso em que a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4 — O período experimental poderá ser dispensado por acordo escrito entre as partes.

5 — Findo o prazo referido e salvo nos contratos a termo, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período de experiência.

6 — Durante o período de experiência os trabalhadores serão abrangidos por todas as disposições desta convenção.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Substituições

1 — O trabalhador que substituir outro de categoria mais elevada terá direito ao tratamento mais favorável devido ao trabalhador substituído durante todo o tempo e enquanto se verificar essa substituição.

2 — Quando a substituição se torne definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituído deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando-se a sua antiguidade desde o começo da substituição.

3 — Na substituição por espaço de tempo não superior a um mês não haverá lugar senão ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos, nos termos da lei e desta convenção.

4 — Mantendo-se as condições que motivaram esta substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar não pode ser substituído por outro, salvo se o trabalhador não mostrar capacidade para o desempenho das funções ou se por razões sérias da empresa se mostrar necessária a sua deslocação para o desempenho de funções diferentes das que vinha desempenhando e desde que essa transferência não tenha intenção de prejudicar o trabalhador.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Mapas de quadro de pessoal

1 — Os empregadores remeterão à Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), à Associação Patronal e ao Sindicato, durante o mês de Novembro de cada ano, o mapa do quadro de pessoal nos termos legais.

2 — Logo após o envio, as empresas afixarão durante o prazo de 45 dias nos locais de trabalho e de forma bem visível cópia do mapa referido, para os efeitos legais.

3 — No caso de ser publicado novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho entre 1 de Março e 30 de Novembro que importe alteração nas declarações prestadas no mapa referido no n.º 1, tem-se por obrigatório o envio, no 3.º mês subsequente à publicação, de novos mapas em relação aos trabalhadores abrangidos por esse instrumento e com os dados relativos ao 2.º mês posterior à publicação.

4 — Constituem contra-ordenações os seguintes factos ou omissões:

a) A não afixação dos mapas;

b) A afixação do quadro de pessoal por prazo inferior ao acima referido;

- c) A omissão, no preenchimento do mapa oficial, de trabalhadores ao serviço da empresa ou entidade;
- d) A prestação de declarações falsas.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições especiais de admissão e carreira profissional

As condições especiais de admissão e carreira profissional e correspondente categoria profissional dos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as constantes do anexo I.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores a tempo parcial

Os trabalhadores admitidos a tempo parcial regem-se pela presente convenção, na parte aplicável, com retribuição proporcional.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Preenchimento de vagas e promoções

1 — Para o ingresso de trabalhadores em qualquer categoria profissional o empregador pode recrutar livremente os seus trabalhadores.

2 — Na promoção de trabalhadores deverá ser ouvida a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, sem prejuízo do poder deliberativo do empregador.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, na promoção às categorias de chefe de secção e de chefe de serviços devem ser observadas as seguintes preferências:

- a) Competência profissional;
- b) Qualidades específicas para o novo cargo;
- c) Conhecimento de línguas estrangeiras;
- d) Frequência de cursos de formação profissional adequada.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Transferências

1 — O empregador só é autorizado a transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) Acordo escrito do trabalhador;
- b) Mudança total ou parcial da dependência onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições expressas no n.º 1, o trabalhador, querendo, pode rescindir imediatamente o contrato, tendo direito à indemnização prevista neste CCT.

3 — Nos casos de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, o empregador custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar aquando da transferência, que sejam resultante desta.

4 — Para os efeitos consignados nesta cláusula, considera-se transferência a mudança de local de trabalho:

- a) Por um prazo de tempo superior a três meses;
- b) Para uma localidade diversa daquela onde se situa o estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1 — Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objectivo de efectuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e grandes deslocações aquelas em que o trabalhador tiver de pernoitar fora da área da sua residência.

3 — As deslocações em serviço serão sempre da conta do empregador, o qual, caso não ponha à disposição dos trabalhadores deslocados transporte próprio, pagará as despesas de transporte, devidamente documentadas, efectuadas por força da deslocação.

4 — Caso o trabalhador, devidamente autorizado, utilize veículo próprio em serviço, terá direito a um subsídio nos termos da cláusula seguinte.

5 — Nas pequenas deslocações são consideradas como tempo de serviço todas as horas de transporte, devidamente justificadas, que serão pagas segundo a fórmula prevista na cláusula 41.<sup>a</sup>, desde que efectuadas fora do limite do horário normal.

6 — Nas deslocações em serviço o trabalhador tem direito a descansar durante a manhã do dia seguinte, nos casos em que o regresso à área da residência tenha lugar entre as 24 horas de um dia e as 3 horas e 30 minutos do dia seguinte, e durante todo o dia seguinte, nos casos em que o regresso à área de residência se verifique para além das 3 horas e 30 minutos.

7 — No caso das grandes deslocações e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o empregador pagará ao trabalhador deslocado o dia completo de deslocação e integralmente as despesas com a estadia e deslocação. Para além disso, pagará um subsídio diário de:

- a) Continente e ilhas — € 17,40;
- b) Países estrangeiros — € 37,70.

8 — O trabalhador que se encontrar deslocado por um período inferior a três meses e que pretenda deslocar-se à sua residência habitual nos fins-de-semana terá direito a receber a importância correspondente às despesas de deslocação que forem consideradas necessárias e justificadas, ficando em suspenso nesse período o direito a ajudas de custo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Utilização de veículo próprio

1 — Aos trabalhadores que utilizem o seu próprio veículo ao serviço da entidade empregadora será atribuído um subsídio por quilómetro de valor igual ao estabelecido anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

2 — Em caso de acidente ao serviço do empregador, este obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na sua viatura, no caso de não estarem cobertos pelo seguro, bem como a indemnizá-lo pela perda do bônus de seguro e franquia.

## CAPÍTULO III

## Deveres, direitos e garantias das partes

Cláusula 19.<sup>a</sup>

## Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

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

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos nesta convenção ou na lei;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, ou quando haja acordo;

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

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

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

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

Cláusula 20.<sup>a</sup>

## Deveres do trabalhador

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

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência de harmonia com as suas aptidões e categoria;

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

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

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

g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, desde que lhe tenham sido cometidos dentro dos limites dos poderes de direcção da entidade empregadora ou do superior hierárquico;

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

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas na lei e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador;

j) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

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

Cláusula 21.<sup>a</sup>

## Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

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

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

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

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

e) Facilitar, quanto possível, horários flexíveis ou desfasados aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames nos termos da lei;

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

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

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo, directamente ou através de companhia seguradora, dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, na base da sua retribuição ilíquida mensal;

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes, designadamente o regulamento de higiene e segurança anexo a este CCT;

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

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

l) Em geral, cumprir a lei e as cláusulas desta convenção.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>****Formação profissional — Princípios gerais**

1 — A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa a certificação dos trabalhadores e o desenvolvimento das suas qualificações, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2 — Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão com os sindicatos outorgantes acordos de colaboração na execução dos planos de formação, os quais deverão ser apresentados aos sindicatos com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à sua execução.

**Cláusula 23.<sup>a</sup>****Formação contínua**

1 — Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10% do total dos trabalhadores efectivos da empresa.

2 — No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de 20 horas anuais de formação até 2005, e de 40 horas anuais a partir de 1 de Janeiro de 2006.

3 — O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 10 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4 — O conteúdo da formação referida no n.º 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua actividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho.

5 — O tempo despendido pelos trabalhadores nas acções de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste CCT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

6 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

**Cláusula 24.<sup>a</sup>****Desempenho temporário de funções**

1 — O empregador pode encarregar um trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa, desde que temporariamente, nas seguintes condições, tomadas em conjunto:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não resultar para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua situação profissional;
- c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova actividade;
- d) Desde que não ultrapasse um prazo de seis meses.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto no caso previsto no n.º 3 da cláusula 11.<sup>a</sup>

3 — Em caso de desempenho de algumas funções correspondentes a mais de uma categoria superior, o trabalhador terá direito à retribuição majorada que corresponda, proporcionalmente, à polivalência em causa.

4 — Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

**Cláusula 25.<sup>a</sup>****Proibição de acordos limitativos de admissão**

São proibidos quaisquer acordos entre as entidades patronais no sentido de reciprocamente limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

**Cláusula 26.<sup>a</sup>****Créditos emergentes do contrato**

1 — Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes ao empregador quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2 — Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, ou pela realização de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

**Cláusula 27.<sup>a</sup>****Privilégios creditórios**

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação ou cessação das suas cláusulas gozam do privilégio consignado no Código do Trabalho.

**CAPÍTULO IV****Prestação de trabalho, horário de trabalho e descanso semanal****Cláusula 28.<sup>a</sup>****Duração dos períodos de trabalho**

1 — O período normal de trabalho tem a duração de 7 horas por dia e 35 horas por semana, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 seguintes.

2 — Os trabalhadores em regime de jornada contínua terão um período normal de trabalho semanal de 30 horas e uma duração diária máxima de 6 horas.

3 — Sem prejuízo de horário de menor duração em vigor, os trabalhadores de armazém terão um período normal de trabalho com a duração de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

4 — O trabalhador não pode recusar-se a prolongar o seu período normal de trabalho até 15 minutos a título de tolerância justificada por transacções, operações e serviços começados e não acabados dentro dos limites desse período, não podendo, contudo, ser feito um uso regular dessa eventualidade.

5 — O trabalho prestado nas condições referidas no número anterior não é considerado trabalho suplementar, devendo, contudo, ser pago quando a soma de tais acrés-

cimos de tempo perfizerem quatro horas ou no termo de cada ano civil.

6 — Mediante acordo expresso do trabalhador, o período de trabalho normal diário pode ser ampliado até ao limite de 10 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 45 horas para os trabalhadores de armazém e as 40 horas para os restantes trabalhadores.

7 — O acordo referido no número anterior deverá ser obtido até dois dias úteis anteriores à data para a qual a empresa pretenda a alteração do horário de trabalho.

8 — A compensação das horas que excederem os limites previstos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula terá de ser efectuada através de uma das seguintes modalidades, à escolha do trabalhador:

a) Por redução proporcional do horário de trabalho na mesma semana, quando esta redução não prejudique o normal funcionamento dos serviços, ou em semanas seguintes, mas sempre dentro de um prazo máximo de três meses;

b) Pela adição dessas horas até perfazerem dias ou meios-dias completos de descanso, que acrescerão ao período de férias a que o trabalhador tiver direito nesse ano;

c) Por qualquer outro sistema que seja do comum interesse do trabalhador e do empregador;

d) Se for impossível conceder a compensação em tempo de descanso, a empresa procederá ao pagamento das horas de trabalho conforme o disposto na cláusula 41.ª;

e) Aquando do descanso resultante da alteração do horário de trabalho previsto nesta cláusula, o trabalhador mantém o direito ao subsídio de refeição.

9 — As empresas deverão organizar um registo de alterações dos horários de trabalho.

10 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além do dia de descanso obrigatório prescrito por lei, os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT gozarão ainda um dia de descanso complementar, que será o sábado.

11 — Para os trabalhadores de armazém o dia de descanso complementar poderá ser a segunda-feira, desde que com a aceitação individual dos trabalhadores actualmente ao serviço das empresas.

#### Cláusula 29.ª

##### Início e termo do período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo da possibilidade de adopção de horários flexíveis e ou desfasados, em que o início e termo do período normal podem ser diferentes, o período normal de trabalho poderá começar pelas 8 horas e 30 minutos e terminar pelas 18 horas e 30 minutos, salvo nos casos previstos na cláusula 34.ª

2 — O empregador só poderá alterar o início do período normal de trabalho para as 8 horas e 30 minutos se dessa alteração não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

#### Cláusula 30.ª

##### Intervalos para descanso

1 — O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

2 — É proibida a prestação de trabalho normal por períodos superiores a cinco horas consecutivas, salvo em regime de jornada contínua.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empresa pode estabelecer que o período de refeição e descanso tenha lugar entre as 12 e as 15 horas.

4 — O empregador pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas eles serão contados para todos os efeitos como período normal de trabalho.

5 — O intervalo de descanso a observar em horário nocturno poderá, por acordo, ser reduzido até 30 minutos.

#### Cláusula 31.ª

##### Trabalho suplementar nos intervalos para refeição

Em casos excepcionais, poderá haver prestação de trabalho suplementar durante o período de intervalo para refeição e descanso.

#### Cláusula 32.ª

##### Outros regimes de horários

1 — Devem ser estabelecidos entre o empregador e o trabalhador horários flexíveis ou diferenciados, sempre que tal seja compatível com a natureza das funções desempenhadas, por forma a facilitar a frequência, por estes, de cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional.

2 — A empresa poderá adoptar horários flexíveis, horários desfasados ou de jornada contínua quando razões plausíveis o justifiquem e tendo em atenção as conveniências dos respectivos trabalhadores, cabendo-lhe organizar e estabelecer esses horários.

#### Cláusula 33.ª

##### Mapas de horário de trabalho

1 — Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em local bem visível, o respectivo mapa de horário de trabalho elaborado pelo empregador em conformidade como as cláusulas deste CCT e da lei.

2 — São elaborados e afixados à parte os mapas referentes aos horários previstos na cláusula anterior.

3 — Constarão obrigatoriamente dos mapas as horas de início e termo do trabalho, os intervalos para refeição e descanso e os dias de descanso semanal, devendo existir na empresa uma relação nominal dos trabalhadores abrangidos por horários flexíveis ou por horários diferenciados ou desfasados.

4 — O empregador deve enviar cópia do mapa de horário de trabalho à Inspeção-Geral do Trabalho com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à sua entrada em vigor.

#### Cláusula 34.ª

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — O trabalho suplementar poderá ser prestado quando as entidades tenham de fazer face a acréscimos anormais e ou imprevisíveis de trabalho.

3 — Os trabalhadores estão sujeitos à prestação de trabalho suplementar, salvo quando aquele se verificar com uma frequência anormal ou sempre que o trabalhador apresente motivo atendível comprovado.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Condições de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal**

1 — Os trabalhadores poderão trabalhar no dia de descanso semanal obrigatório e nos feriados previstos na cláusula 43.<sup>a</sup> apenas nas seguintes condições:

a) Quando estiver em causa prejuízo eminente para a empresa ou para o serviço que se pretende prestar;

b) Quando ocorram circunstâncias excepcionalmente ponderosas ou casos de força maior.

2 — Desde que o empregador fundamente a existência das razões referidas no número anterior, os trabalhadores não poderão recusar-se à prestação daquele trabalho suplementar.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório terão direito a um dia completo de descanso, o qual será obrigatoriamente concedido num dos três dias imediatos à prestação.

4 — As folgas previstas no n.º 3 não poderão em caso algum ser remíveis a dinheiro.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados será remunerado nos termos da cláusula 41.<sup>a</sup> e num mínimo de três horas e trinta minutos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Limites do trabalho suplementar**

Salvo o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>, nenhum trabalhador poderá prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e feriados.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Registo de trabalho suplementar**

1 — Em cada sector de trabalho haverá um livro para registo das horas de trabalho suplementar, de trabalho nocturno e do efectuado nos dias de descanso ou feriados, no qual serão igualmente anotados os fundamentos da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados na lei, e bem assim os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

2 — Os registos serão feitos pelo superior hierárquico do trabalhador e rubricados por este imediatamente antes do início e logo após a conclusão, desde que materialmente possível.

3 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição desta, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

4 — Nos meses de Janeiro e de Julho de cada ano a entidade empregadora deve enviar à Inspeção-Geral do

Trabalho uma relação nominal dos trabalhadores que tenham prestado trabalho suplementar durante o semestre anterior, com a discriminação do número de horas prestadas por cada um, visada pela comissão de trabalhadores ou, na falta desta, pelo Sindicato em que se encontrem filiados os respectivos trabalhadores.

5 — A inexistência de registo a que se refere o n.º 1, ou o seu não completo e correcto preenchimento, confere ao trabalhador direito à retribuição correspondente ao valor de duas horas de trabalho suplementar por cada dia em que tenha desempenhado a sua actividade fora do respectivo horário de trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

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

c) Exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Desempenho de funções directamente relacionadas com especificidades da actividade transitória que, pela sua frequência, possam justificar a prestação de trabalho ao abrigo deste regime, nomeadamente as relativas a operações logísticas de entrada e saída de mercadorias, qualquer que seja o modo de transporte utilizado.

2 — O acordo a que se refere o número anterior será enviado à Inspeção-Geral do Trabalho para conhecimento e eventual controlo das respectivas situações.

3 — A isenção de horário de trabalho poderá compreender qualquer das seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Pré-fixação de um determinado número de horas de trabalho para além do período normal diário ou semanal;

c) Observância dos períodos normais de trabalho diários ou semanais acordados.

4 — A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias de descanso semanal complementar, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei, à excepção dos cargos de administração, direcção e confiança.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Refeições em trabalho suplementar**

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula terá direito a receber um abono para a respectiva refeição de acordo com o seguinte:

a) Pequeno-almoço — € 3,20;

b) Almoço — € 13;

- c) Jantar — € 13;  
d) Ceia — € 7,70.

2 — O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições:

- a) Pequeno-almoço — quando o trabalho termine depois das 8 horas ou se inicie antes dessa hora;  
b) Almoço — quando o trabalhador preste serviço mais de uma hora no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho;  
c) Jantar — quando o trabalho termine depois das 20 horas;  
d) Ceia — quando o trabalho termine depois das 24 horas.

3 — Sem perda de retribuição, será concedido um mínimo de uma hora como intervalo para as refeições, excepto para o pequeno-almoço, que será de meia hora, quando haja lugar a prestação de trabalho nas condições previstas nesta cláusula.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas no n.º 3 da cláusula 38.<sup>a</sup> (isenção de IHT), é a seguinte:

25 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea a);

O valor correspondente às horas pré-fixadas, calculado com base na fórmula  $(RM \times 14/52 \times HS) \times 1,75$ , para as situações previstas na alínea b);

15 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

2 — A retribuição especial por isenção de horário de trabalho não abrange o trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriados e em dias úteis para além do limite de 200 horas suplementares por ano.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1 — A retribuição devida pela prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados será calculada nos seguintes termos:

- a) Dias úteis, entre as 7 e as 21 horas — acréscimo de 75 %;  
b) Dias úteis, entre as 21 horas e as 7 horas do dia seguinte, e sábados, domingos e feriados, entre as 7 e as 21 horas — acréscimo de 100 %;  
c) Sábados, domingos e feriados, entre as 0 horas e as 7 horas e entre as 21 e as 24 horas — acréscimo de 125 %.

2 — Para efeitos do cálculo a que se referem as alíneas do número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times (\text{horas de trabalho semanal})} \times n \times THE$$

em que:

a) Retribuição ilíquida mensal é a remuneração base efectiva auferida pelo trabalhador, acrescida do valor das diuturnidades, quando for caso disso;

b)  $n$  é o valor de 1,75, 2 ou 2,25, consoante a percentagem de acréscimo a considerar;

c)  $THE$  é o total das horas efectivamente prestadas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

1 — Para os efeitos do presente CCT, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A hora suplementar nocturna dá direito à retribuição prevista na cláusula 41.<sup>a</sup>

3 — Quando o trabalho se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folgar no período da manhã do próprio dia.

4 — Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folga nesse dia.

5 — A prestação de trabalho prevista nos n.ºs 3 ou 4 será remunerada no mínimo de três horas e trinta minutos. Se a duração do trabalho for superior a esse mínimo, será devido o pagamento correspondente ao trabalho prestado.

6 — Quando o trabalho nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, o empregador suportará as despesas com outro meio de transporte acordado entre as partes.

## CAPÍTULO V

### Férias, feriados e faltas

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios, suspendendo-se a prestação de trabalho, os seguintes dias:

1 de Janeiro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Além dos previstos no número anterior, será concedido o feriado municipal da localidade onde se situam o(s) estabelecimento(s) da empresa.

3 — É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1 — Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No ano da sua admissão, 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 sem que o trabalhador tenha gozado as férias a que se refere o número anterior, podem as mesmas ser gozadas até 30 de Junho do ano civil subsequente, cumulativamente ou não com as que se vençam em 1 de Janeiro desse ano.

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

5 — O direito a férias dos trabalhadores cujo vínculo contratual seja igual ou superior a seis meses é determinado nos termos referidos nos n.ºs 1, 2 e 3 desta cláusula.

6 — Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja os seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7 — As férias devem ser gozadas seguidamente, podendo, no entanto, ser gozadas interpoladamente por acordo expresso de ambas as partes.

8 — O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

9 — A duração do período de férias é aumentada se o trabalhador não tiver faltado injustificadamente. Na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, o trabalhador terá as suas férias aumentadas nos seguintes termos:

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

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

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

10 — Para efeitos do disposto no número anterior, são consideradas como prestação efectiva de serviço as faltas que a lei classifique como equivalentes a essa prestação efectiva de serviço.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

2 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 9 da cláusula 44.<sup>a</sup> não tem consequências no montante do subsídio de férias.

3 — A retribuição do período de férias será paga de uma só vez antes do seu início, podendo o respectivo subsídio ser pago no final desse período, ou por antecipação, caso nela acorde o empregador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Direito a férias

1 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2, 5 e 6 da cláusula 44.<sup>a</sup>, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

2 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao subsídio de férias se ainda não as tiver gozado, bem como a retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e ao subsídio de férias correspondente.

3 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade, salvo nos contratos a termo.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Cumulação de férias

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 civis, salvo o disposto na lei.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A época de férias deverá ser marcada de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de Verão por cada um dos trabalhadores, caso se torne necessária.

3 — No caso de não haver acordo a nenhum trabalhador, pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo se neste período se encontrar em situação de impedimento.

4 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, será concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

1 — As alterações dos períodos de férias já estabelecidos, ou a interrupção dos já iniciados, devem fazer-se de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.

2 — As alterações ou interrupções dos períodos de férias por motivo de interesse do empregador constituem este na obrigação de indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos efectivos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozariam integralmente as férias na época fixada.



3 — A interrupção das férias nos termos do disposto no número anterior não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período aplicável nos termos da cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2 — Se no decorrer do período de férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não prejudicará a sua duração normal. Terminada a doença, o trabalhador retomarará de imediato as férias, se houver acordo das partes.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o trabalhador fica obrigado a dar conhecimento ao empregador da data do início da doença e do término da mesma, fazendo a respectiva prova.

4 — A prova da situação de doença deverá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pelo empregador.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Violação do direito de férias

1 — O empregador que obstar, total ou parcialmente, à obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas desta convenção, além do cumprimento integral da obrigação violada pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar.

2 — No caso da violação prevista no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

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

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste CCT e da lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de três dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador no próprio dia ou, quando circunstâncias de força maior o não permitam, logo que seja objectivamente possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — O trabalhador deve apresentar justificação documentada das faltas.

5 — O empregador pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, sem prejuízo de poder igualmente proceder à confirmação da autenticidade dos motivos alegados ou documentados.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, quando superiores a 15 dias por ano.

3 — Para efeitos do disposto na alínea e) do número anterior, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

4 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de 30 dias, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado previsto neste CCT.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

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

3 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se se verificar com um atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período de trabalho, respectivamente, perdendo o trabalhador o direito à retribuição do período ou parte do período em causa.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito de férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderá ser esta 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 efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção se se tratar de férias no ano da admissão.

## SECÇÃO IV

### Licença sem retribuição e impedimento prolongado

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — O empregador poderá conceder aos trabalhadores e a pedido destes licença sem retribuição.

2 — Uma vez concedida a licença sem retribuição, aplica-se o disposto nas cláusulas 60.<sup>a</sup> e 61.<sup>a</sup>

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

1 — Quando, por motivo não imputável ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre a segurança social.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade do trabalhador.

3 — O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

4 — Os trabalhadores cujo contrato se encontrar suspenso nos termos desta cláusula não serão retirados dos quadros de pessoal.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Apresentação do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, apresentar-se ao empregador para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo justificável devidamente comprovado.

2 — O empregador que se oponha a que o trabalhador retome o serviço fica obrigado, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Serviço militar

1 — As disposições deste CCT referentes às faltas são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

2 — No ano do ingresso no serviço militar o trabalhador terá direito a gozar o período de férias vencido mesmo que a fruição efectiva desse direito recaia em mês anterior a Maio.

3 — No ano em que regresse do serviço militar e após a prestação de três meses de efectivo serviço, o trabalhador

terá direito a gozar férias e ao respectivo subsídio, como se tivesse trabalhado no ano anterior.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo da empresa

Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, bem como à redução de pessoal, aplicar-se-á o regime jurídico de despedimento colectivo ou o da suspensão, conforme os casos.

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado.

2 — A retribuição compreende a remuneração mensal, diuturnidades e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não neste CCT feitas directa ou indirectamente em dinheiro ou espécie.

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Remuneração mensal

A remuneração mensal é a prevista no anexo II.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Retribuição certa e variável

A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Prestações que não se integram na retribuição

1 — Em princípio não se considera retribuição a remuneração de trabalho suplementar.

2 — Também não se considera retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abono de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes que forem devidas ao trabalhador.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores têm direito por cada período de três anos na mesma categoria e empresa a diuturnidades no valor de € 28 até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Para efeitos de atribuição de diuturnidades, os períodos contam-se a partir do mês em que o trabalhador ingressou na categoria.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de Natal ou 13.º mês.

2 — O 13.º mês vence-se com a antecedência mínima de 15 dias relativamente ao dia de Natal.

3 — O 13.º mês ou subsídio de Natal será de valor igual a um mês de remuneração. Aos trabalhadores cujo contrato tenha sido suspenso por motivo de doença, aquele valor será pago pela segurança social e empregador sob o esquema da proporcionalidade, devendo sempre a empresa adiantar o respectivo pagamento nos termos previstos no n.º 2.

4 — Quer no ano de admissão quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado será atribuído ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

5 — No caso de o contrato ter sido objecto de suspensão por motivo de licença sem retribuição no decurso do ano civil, o subsídio de Natal será correspondente à proporcionalidade dos meses de trabalho prestado.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono mensal no valor de € 30,50.

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, cobradores ou equiparados têm direito ao abono previsto no número anterior na importância correspondente ao tempo em que efectivamente tenham exercido essas funções.

3 — Os trabalhadores da classe G que nos termos da secção A do anexo I exerçam funções de chefia ou equiparados têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10 % da remuneração efectiva prevista no anexo II para esta mesma classe.

4 — Este subsídio só é pago quando as funções são efectivamente desempenhadas.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Será atribuída a todos os trabalhadores nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal uma comparticipação nas despesas de refeição no valor de € 6,30.

2 — Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra comparticipação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior, não haverá lugar à comparticipação prevista no número anterior.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Forma de pagamento

1 — As prestações auferidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro até final do mês a que digam respeito.

2 — O empregador poderá efectuar o pagamento por meio de transferência bancária, cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do trabalhador.

3 — O empregador deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da segurança social, apólice de seguro de acidentes de trabalho, período a que a retribuição corresponde, montante das prestações remuneratórias, bem como das importâncias relativas a trabalho suplementar ou nocturno ou em dias de descanso semanal ou feriados, e todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com indicação da quantia líquida a receber.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Causas de cessação

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Revogação por mútuo acordo;
- b) Caducidade;
- c) Rescisão com ou sem justa causa por qualquer das partes ou extinção do posto de trabalho por causas objectivas, nos termos da lei;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Denúncia do trabalhador com aviso prévio;
- f) Rescisão no período experimental.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

1 — É lícito ao empregador e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho sem observância das condições fixadas para as outras formas de cessação.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito de que conste a data de celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

3 — Em caso de pagamento de uma compensação pecuniária de natureza global entende-se, na falta de estipulação em contrário, que nela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo para que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

2 — Em caso de reforma por velhice do trabalhador, se este permanecer ao serviço, passa à situação de contrato a termo pelo período de seis meses, renováveis sem qualquer limite, podendo a empresa desvincular-se mediante aviso prévio de 60 dias e o trabalhador fazer cessar o seu vínculo mediante aviso prévio de 15 dias.

3 — Se o trabalhador se não reformar antes de atingir 70 anos de idade, passa a partir dessa idade ao regime previsto no número anterior.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Despedimento com justa causa

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

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias dos 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 no âmbito da empresa de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente 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 de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;
- m) Reduções anormais de produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

3 — A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, que revestirá forma escrita.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

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

2 — Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar pela indemnização a que se refere o n.º 2 da cláusula 92.<sup>a</sup> do CCT.

3 — Para apreciação de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações de trabalho com os seus colegas de trabalho e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestação da acção.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Despedimento colectivo**

1 — A cessação do contrato por despedimento colectivo só pode ser promovida pelo empregador através da observância do regime legal aplicável.

2 — Considera-se despedimento colectivo a cessação do contrato de trabalho operada simultaneamente ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresa com menos de 50 ou com mais de 50 trabalhadores sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou de várias secções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

3 — O despedimento colectivo e bem assim qualquer outra forma lícita de cessação dos contratos de trabalho por causas objectivas invocadas pela entidade empregadora conferem aos respectivos trabalhadores direito à indemnização prevista nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 92.<sup>a</sup>

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato pelo trabalhador sem aviso prévio**

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- c) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- d) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
- e) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- f) Aplicação de sanção abusiva;
- g) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à honra e dignidade.

2 — A cessação do contrato, nos termos das alíneas d) a h) do número anterior, confere ao trabalhador direito à indemnização prevista na cláusula 92.<sup>a</sup>, n.º 1.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Rescisão do contrato pelo trabalhador com aviso prévio**

1 — Desde que nisso tenha conveniência, o trabalhador tem direito a pôr termo ao contrato sem invocação de qualquer motivo, desde que avise o empregador por escrito com a antecedência de 60 dias.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o aviso prévio será de 30 dias.

3 — Nos casos de trabalhadores contratados a termo, o prazo de aviso prévio será de 30 dias se o contrato tiver duração igual ou superior a 180 dias ou de 15 dias se tiver duração inferior.

4 — 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 81.<sup>a</sup>

##### **Vencimento de retribuição emergente da cessação**

1 — Salvo os casos previstos nas cláusulas 75.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea a), 76.<sup>a</sup> e 80.<sup>a</sup>, a cessação do contrato de trabalho implica o pagamento integral do mês respectivo.

2 — Em nenhuma hipótese de cessação do contrato de trabalho o empregador deixará de pagar as retribuições já adquiridas na proporção do trabalho prestado, podendo, porém, compensar este débito ao trabalhador com créditos que tenha sobre ele.

## CAPÍTULO VIII

### **Poder disciplinar**

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Condições do exercício do poder disciplinar**

1 — O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual é exercido directamente pelo empregador ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direcção e responsabilidade daquela.

2 — O exercício do poder disciplinar caduca se não for dado início a qualquer procedimento, nomeadamente a instauração de inquérito no prazo de 30 dias, ou de processo disciplinar no prazo de 60 dias posteriores à data em que o empregador, ou superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infracção.

3 — No caso de instauração de procedimento de inquérito, entre a conclusão deste e a notificação da nota de culpa não deverá mediar mais de 30 dias.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Processo disciplinar**

1 — Salvo para a repreensão simples, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito.

2 — São asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, a saber:

- a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recebido na cópia ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a residência habitual conhecida. No caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de 10 dias úteis;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até 3 por cada facto e no máximo de 10, bem como executadas as diligências de prova pedidas pelo mesmo, desde que sejam pertinentes para o esclarecimento da verdade;

d) Em caso de despedimento, a nota de culpa e a comunicação da intenção do despedimento são entregues ao trabalhador e na mesma data à comissão de trabalhadores;

e) Se o trabalhador for representante sindical será ainda enviada cópia dos dois documentos a que se refere a alínea anterior à associação sindical respectiva;

f) Concluídas as diligências probatórias deve o processo que vise o despedimento ser apresentado por cópia integral à comissão de trabalhadores e, no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respectiva que podem, no prazo de cinco dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção;

h) A decisão fundamentada deve ser comunicada por cópia ou transcrição ao trabalhador e no caso de despedimento também à comissão de trabalhadores, bem como, quando o trabalhador for representante sindical, à associação sindical.

3 — Nas empresas com menos de 10 trabalhadores, o processo disciplinar de despedimento com alegação de justa causa poderá ter a tramitação sumária prevista na cláusula seguinte, à excepção dos representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar nas microempresas

1 — Nas microempresas é garantida a audição do trabalhador que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita, dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

2 — A decisão do despedimento deve ser comunicada por escrito e fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalhador

1 — Iniciado o processo disciplinar, o empregador pode suspender a prestação de trabalho do trabalhador, se a presença deste no local de trabalho se revelar inconveniente ou prejudicial ao normal desenvolvimento do processo.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — Durante o período de suspensão preventiva a que se refere o número anterior, o trabalhador manterá o direito à retribuição.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de um número de dias de férias que não ponha em causa o gozo de 20 dias úteis;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até cinco dias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 15 dias;

f) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias;

g) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada ano civil, um total de 90 dias.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Nulidade das sanções

1 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

2 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 86.<sup>a</sup> ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição e ainda a que, com a excepção da repreensão simples, não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação prevista na lei e neste CCT.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Ressarcimento dos danos

1 — O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de o empregador exigir a indemnização de prejuízos ou promover a acção penal se a ela houver lugar.

2 — Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar do empregador serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da acção penal se a ela houver lugar.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Recurso

Com excepção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as instâncias de jurisdição do trabalho.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções disciplinares

O empregador deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes, sempre

que estas o requeiram, o registo de sanções disciplinares, escriturado por forma a verificar-se o cumprimento das disposições legais e contratuais aplicáveis.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções de dirigente, ou delegado sindical ou membro de comissão de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) e b) do número anterior e até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Indemnizações

1 — O trabalhador que rescinda o contrato com justa causa tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade e correspondente a um mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização, porém, não será nunca inferior a quatro meses.

2 — O trabalhador que opte pela indemnização nos termos do n.º 2 da cláusula 77.<sup>a</sup> tem direito a uma indemnização de mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização, porém, não será nunca inferior a quatro meses.

3 — O despedimento do trabalhador candidato aos cargos dos corpos gerentes do Sindicato bem como dos que exerçam ou hajam exercido esses cargos na mesma empresa há menos de cinco anos e ainda os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente a dois meses de retribuição por cada ano ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa. A indemnização, porém, não será nunca inferior a seis meses.

4 — O trabalhador cujo contrato cesse nos termos do n.º 3 da cláusula 78.<sup>a</sup> tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo ou fracção de tempo de serviço prestado à empresa.

5 — A compensação a que se refere o n.º 4 não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

## CAPÍTULO IX

### Segurança social

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Segurança social

1 — O trabalhador na situação de doença ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver ausente da empresa por motivo de doença, esta pagar-lhe-á, nos termos e dentro dos limites referidos no número seguinte, um complemento do subsídio de doença cujo valor corresponderá à diferença entre o montante da prestação paga pela segurança social e o valor da retribuição líquida normal que receberia se estivesse a trabalhar.

3 — O complemento a que se refere o número anterior, sem prejuízo de outras práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, terá por limite máximo 25 % da retribuição líquida normal, sem subsídio de refeição, e será pago durante dois meses em cada ano civil se o trabalhador tiver uma antiguidade igual ou inferior a três anos completos de serviço na empresa, sendo pago durante mais um mês por cada ano de serviço completo a partir do 3.º ano de antiguidade, com o limite máximo de 12 meses de complemento a contar do início da baixa.

4 — O pagamento por parte da empresa do complemento a que se referem os n.ºs 2 e 3 não inclui a obrigação de retribuir o trabalhador pelo período inicial de três dias não subsidiados pela segurança social.

5 — A fiscalização das situações de baixa far-se-á nos termos da cláusula seguinte.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Controlo de baixa por doença

1 — Para efeitos de aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 4 da cláusula anterior, as situações de impedimento da prestação de trabalho por doença apenas podem ser tituladas pelo respectivo boletim de baixa emitido pelas entidades oficiais competentes, tendo a entidade empregadora do trabalhador o direito de o fazer observar por médico por ela indicado.

2 — O exame previsto no número anterior será feito a expensas da empresa na residência do trabalhador ou no local em que este se encontrar doente, sem prejuízo do disposto no n.º 4.

3 — Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa ou no consultório do médico quando não esteja impedido de se deslocar.

4 — As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença, com a consequente reposição de todas as importâncias recebidas, e ainda a obrigação de indemnizar a empresa pelas despesas ocorridas.

5 — Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador sem justificação não permaneça no local que indicar para estada.

6 — Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador:

- a) Que se recusar a ser observado por médico indicado pela empresa;

b) Que não indique o seu local de estada no período de baixa.

7 — O efeito previsto por violação dos deveres consagrados no número anterior não prejudica o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Comunicação da doença

1 — Quando o trabalhador tiver de faltar ou ausentar-se por motivo de doença deverá avisar o empregador, salvo manifesta impossibilidade, no 1.º dia útil após a sua ocorrência.

2 — À comunicação prevista no número anterior seguir-se-á, logo que possível, o envio do certificado de incapacidade temporária, de modelo oficial, dos serviços médico-sociais da segurança social.

3 — O disposto no número anterior aplica-se igualmente a qualquer período de renovação da respectiva baixa, sob pena de injustificação das correspondentes faltas.

#### Clausula 96.<sup>a</sup>

##### Reforma

No ano de ingresso na situação de reforma, caso não se mantenha ao serviço, ou no momento da cessação do contrato, o trabalhador terá direito à parte proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado nesse ano quanto ao subsídio de Natal e à parte proporcional do período de férias a vencer no dia 1 de Janeiro subsequente, o mesmo sendo aplicável ao correspondente subsídio de férias.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Seguro por acidente

1 — O empregador deverá assegurar ao trabalhador, mediante contrato de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho na base da sua retribuição ilíquida mensal definida nos termos da presente convenção.

2 — Para além dos riscos previstos no número anterior, os de viagem e de acidentes pessoais deverão ser garantidos por seguro que cubra o período de transferência ou deslocações em serviço no valor de € 39 400 (2004) e € 40 000 (2005).

3 — O seguro referido no número anterior será, porém, garantido caso a caso e apenas quando referente a deslocações aéreas e deslocações ao estrangeiro não abrangidas no âmbito da actividade normal do trabalhador.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Subsídio por morte

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, seja qual for a sua causa, o empregador pagará ao cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador [companheiro(a)], filhos menores ou dependentes, uma importância equivalente a:

a) Seis meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver menos de 10 anos de serviço na empresa;

b) Nove meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 10 e menos de 20 anos de serviço;

c) 12 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 20 ou mais anos de serviço.

2 — O pagamento das importâncias referidas no número anterior bem como outros créditos vencidos poderão ser efectuados mensalmente até à satisfação total do crédito em prestações mensais iguais à que o trabalhador auferia à data da morte.

3 — Às prestações vincendas aplicar-se-ão os aumentos que forem aplicáveis para os trabalhadores no activo, sem diminuição do número de prestações que forem fixadas à data da morte.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Maternidade/paternidade

1 — A mulher tem direito a gozar uma licença de maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, sendo os restantes gozados no período antes ou depois do parto.

2 — No caso de nascimento de gémeos, o período de licença referido no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada filho, além do primeiro.

3 — A licença referida nos números anteriores pode ser gozada total ou parcialmente pelo pai ou pela mãe a seguir ao parto, salvo o disposto no número seguinte.

4 — A mulher tem, obrigatoriamente, de gozar pelo menos seis semanas de licença.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período será interrompido, a pedido daquela, e a interrupção manter-se-á pelo tempo de duração do internamento.

6 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a uma licença, com duração entre 15 e 30 dias, conforme prescrição médica.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Licença de paternidade

1 — Por ocasião do nascimento do filho, o pai tem direito a gozar cinco dias úteis de licença, que podem ser gozados seguidos ou interpolados nos três meses seguintes ao parto.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o pai tem ainda direito a uma licença por um período de duração igual àquela que a mãe teria nos termos do n.º 1 da cláusula 99.<sup>a</sup>, nos seguintes casos:

Incapacidade física ou psíquica da mãe;

Morte da mãe;

Decisão conjunta do pai e da mãe.

3 — Se a morte ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Licença parental

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam



impedidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

A licença parental de três meses;

A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período de trabalho igual a metade do tempo completo;

A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual ao períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado de modo consecutivo ou interpolado até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um 3.º filho, ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho(a) de cônjuge ou de pessoa em união de facto que com ele resida, nos termos do presente artigo.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende do aviso prévio dirigido ao empregador com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou do trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai ou a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho, de três meses.

8 — O pai ou a mãe que tenham recorrido à licença parental têm direito a frequentar formação profissional, sempre que a mesma se torne necessária para permitir o regresso à actividade.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais

1 — Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, designadamente férias (retribuição e subsídio), antiguidade, retribuição e protecção na saúde, a mulher grávida tem direito:

a) Sempre que o requeira, a ser dispensada da prestação de trabalho suplementar ou em dias feriados ou de descanso semanal;

b) A faltar justificadamente para idas a consultas e sessões de preparação para o parto;

c) A ser transferida durante a gravidez, a seu pedido, ou por prescrição médica, para posto de trabalho que não prejudique a sua saúde, ou a do feto, nomeadamente por razões que não impliquem grande esforço físico, trepidação ou posições incómodas.

2 — Se as medidas referidas no número anterior forem impossíveis de concretizar, a mulher grávida tem direito a ser dispensada do trabalho, mantendo o direito à retribuição, por todo o período necessário a evitar a exposição a riscos.

3 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão durante todo o tempo

que durar a amamentação, sem perda de retribuição ou qualquer regalia.

4 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano, sem perda de retribuição ou qualquer regalia.

5 — No caso de nascimento de gémeos a dispensa referida nos n.ºs 3 e 4 é acrescida de 30 minutos por cada gémeo para além do 1.º

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Proibição de despedimento

1 — A mulher grávida, puérpera ou lactante não pode ser despedida sem que, previamente, tenha sido emitido parecer de concordância da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego.

2 — O empregador que despeça qualquer trabalhadora grávida, puérpera ou lactante sem justa causa ou sem ter solicitado o parecer prévio da CITE pagar-lhe-á, a título de indemnização, o dobro da indemnização a que teria direito, sem prejuízo de todos os demais direitos legais ou convencionais.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Conciliação da vida profissional com a familiar

1 — A empresa deverá organizar horários compatíveis para os trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2 — A empresa deverá praticar horários, tanto quanto possível, compatíveis com os horários dos transportes públicos que sirvam o local de trabalho respectivo e, sempre que tal não seja possível, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garanta o seu regresso a casa.

3 — A empresa providenciará para a criação de estruturas de apoio social no seio da empresa, tais como refeitórios, espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares.

## CAPÍTULO X

### Actividade sindical

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Direito à actividade sindical

1 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2 — O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção prevista na lei e neste CCT é determinado da seguinte forma:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um membro;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores — dois membros;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores — três membros;

d) Empresas com mais de 200 trabalhadores — seis membros.

3 — As direcções dos sindicatos outorgantes comunicarão por escrito ao empregador a identificação dos elementos a que se refere o número anterior, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais. Idêntico procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das respectivas funções.

4 — Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas e em local apropriado textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

5 — As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

6 — Nas instalações com mais de 150 trabalhadores tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores sempre que necessário.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Tempo para exercício das funções sindicais

1 — Os membros das direcções das associações sindicais beneficiam de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua remuneração.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior, os membros das direcções das associações sindicais deverão avisar por escrito o empregador com a antecedência mínima de dois dias úteis, salvo motivo atendível.

3 — Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de cinco horas mensais remuneradas, sendo esse crédito de oito horas para os delegados que integram as comissões intersindicais, podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei e neste CCT.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, deverão avisar a entidade empregadora, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, indicando o tempo e o período horário previsíveis.

5 — Não pode haver lugar à cumulação do crédito de horas pelo facto de os trabalhadores pertencerem a mais de uma estrutura de representação colectiva de trabalhadores.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade

da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — A convocatória das reuniões e a presença de dirigentes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Direito à informação e consulta

1 — As associações sindicais e os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições previstas na lei e neste CCT.

2 — As associações sindicais e os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

3 — As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — A entidade empregadora obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao 15.º dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita individual a entregar ao empregador.

2 — Quer a autorização a que se refere o número anterior, quer a sua revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

3 — O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respectiva base de incidência.

4 — As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no n.º 1 são da responsabilidade das empresas.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Comissão de trabalhadores

1 — É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2 — Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores dentro dos limites estabelecidos na lei.

3 — As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, legalmente constituídas, logo que elas o requeiram, instalações próprias providas das condições necessárias para o exercício da sua actividade.

## CAPÍTULO XI

## Disposições gerais

Cláusula 111.<sup>a</sup>

## Aplicabilidade da convenção

Com a entrada em vigor do CCT ficam formal e expressamente revogadas as condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação colectiva anteriormente aplicado, considerando as partes que o regime ora instituído possui carácter globalmente mais favorável que o que vigorou até à presente data, razão por que deixam de ser invocáveis eventualmente direitos ou benefícios não previstos neste CCT.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

## Âmbito territorial de aplicação

Todo o tempo prestado ao mesmo empregador fora do âmbito territorial deste CCT contará, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 113.<sup>a</sup>

## Incorporação de empresas

A incorporação de empresas inscritas na associação patronal obrigam a incorporadora a integrar nos seus quadros o pessoal da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda, salvo se os respectivos contratos cessarem por qualquer forma legalmente admitida.

Cláusula 114.<sup>a</sup>

## Antiguidade

Os efeitos derivados do facto de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade como tal, ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste CCT.

Cláusula 115.<sup>a</sup>

## Comissão paritária

1 — A fim de interpretar e integrar lacunas deste CCT, será constituída uma comissão paritária formada por três representantes dos trabalhadores e igual número de representantes da associação patronal.

2 — No prazo de 30 dias após a data da assinatura deste CCT, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes.

3 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes a maioria dos membros representantes de cada parte.

4 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do contrato e serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A pedido da comissão poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos Ministérios das Obras Públicas, Transportes e Comunicações e das Actividades Económicas e do Trabalho.

Cláusula 116.<sup>a</sup>

## Reenquadramento profissional

Aos trabalhadores que, por virtude de enquadramento profissional resultante da aplicação de novas categorias, passem a ter nova classificação serão garantidos todos os direitos, nomeadamente os resultantes da sua antiguidade na categoria anterior.

## ANEXO I

## Secção A — Serviços Administrativos

## I — Categorias profissionais

1 — As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

Director(a)-geral — grupo A;  
 Director(a) de serviços/chefe de serviços — grupo B;  
 Chefe de secção — grupo C;  
 Programador de informática — grupo C;  
 Conselheiro(a) de segurança — grupo C;  
 Técnico(a) de informática — grupo D;  
 Técnico(a) aduaneiro(a) — grupo D;  
 Primeiro-oficial — grupo D;  
 Promotor(a) de vendas de 1.ª classe — grupo D;  
 Secretária(o) — grupo D;  
 Segundo-oficial — grupo E;  
 Promotor(a) de vendas de 2.ª classe — grupo E;  
 Terceiro-oficial — grupo F;  
 Aspirante — grupo G;  
 Cobrador(a) — grupo G;  
 Primeiro(a)-contínuo(a) — grupo G;  
 Primeiro(a)-porteiro(a)/recepcionista — grupo G;  
 Telefonista — grupo G;  
 Praticante — grupo I;  
 Segundo(a)-contínuo(a) — grupo J;  
 Segundo(a)-porteiro(a)/recepcionista — grupo J;  
 Auxiliar de limpeza — grupo J;  
 Praticante estagiário(a) — grupo L;  
 Pacote — grupo N.

## II — Admissão e promoção

## A) Condições de admissão

Só podem ingressar em cada uma das categorias profissionais abaixo indicadas os trabalhadores que preenchem as condições de admissão também a seguir referidas, salvo nos casos em que o trabalhador a admitir possua já comprovada experiência no sector:

Classe	Categoria	Condições de admissão
N	Pacote . . . . .	Entre os 16 e os 18 anos de idade.
L	Praticante estagiário(a) . .	Entre os 16 e os 18 anos de idade e escolaridade obrigatória.
J	Segundo(a)-contínuo(a) Segundo(a)-porteiro(a)/recepcionista. Auxiliar de limpeza . . . .	Mais de 18 anos de idade.

Classe	Categoria	Condições de admissão
I	Praticante . . . . .	Entre os 18 e os 20 anos de idade e escolaridade obrigatória ou para os casos dos trabalhadores à procura do primeiro emprego desde que tenham menos de 25 anos.
	Aspirante . . . . .	Entre os 20 e os 22 anos de idade e escolaridade obrigatória ou para os casos dos trabalhadores à procura do primeiro emprego desde que tenham mais de 25 anos.
G	Primeiro(a)-porteiro(a)/recepcionista. Primeiro(a)-contínuo(a) Cobrador(a) . . . . . Telefonista . . . . .	Mais de 18 anos de idade.
	Terceiro-oficial. . . . .	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.
F	Segundo-oficial . . . . . Promotor(a) de vendas de 2.ª classe.	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.
E	Primeiro-oficial . . . . . Promotor(a) de vendas de 1.ª classe.	Mais de 21 anos de idade e escolaridade obrigatória.

Classe	Categoria	Condições de admissão
D	Secretária(o) . . . . . Técnico(a) de informática Técnico(a) aduaneiro(a) . . . . .	Mais de 21 anos de idade e habilitação específica. Mais de 21 anos de idade e habilitação específica. Mais de 21 anos e estar legalmente habilitado
	Chefe de secção . . . . . Programador de informática Conselheiro(a) de segurança	Mais de 21 anos de idade, ensino secundário ou curso profissional adequado ou curso específico da actividade transitória. Mais de 21 anos de idade e habilitação específica. Mais de 21 anos e estar legalmente habilitado.
B	Director(a) de serviços/ chefe de serviços.	Mais de 21 anos de idade e formação académica ou profissional adequada.
A	Director(a)-geral . . . . .	Mais de 21 anos de idade e formação académica ou profissional adequada.

**B) Condições de promoção**

Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as condições a seguir indicadas:

Promoção de	a	Condições a satisfazer
Paquete. . . . .	Praticante estagiário(a). . . . .	Completar um ano de paquete e possuir escolaridade obrigatória.
	Segundo(a)-contínuo(a) . . . . .	Completar 18 anos de idade.
Praticante estagiário. . . . .	Praticante . . . . .	Completar um ano de serviço na categoria.
Segundo(a)-contínuo(a) . . . . .	Primeiro(a)-contínuo(a) . . . . .	Completar dois anos de serviço na categoria.
Segundo(a)-porteiro(a)/segundo(a)-recepcionista.	Primeiro(a)-porteiro(a)/primeiro(a)-recepcionista.	Completar dois anos de serviço na categoria.
Praticante . . . . .	Aspirante . . . . .	Completar dois anos de serviço na categoria.
Telefonista . . . . . Porteiro(a) . . . . . Contínuo(a) . . . . . Cobrador(a) . . . . . Recepcionista . . . . .	Aspirante [promoção condicionada (nota 1)]	Adquirir a escolaridade obrigatória.
Aspirante . . . . .	Terceiro-oficial. . . . .	Completar dois anos de serviço na categoria.
Terceiro-oficial. . . . .	Segundo-oficial . . . . .	Completar quatro anos de serviço na categoria.
Segundo-oficial . . . . .	Primeiro-oficial . . . . .	Completar cinco anos de serviço na categoria.
Promotor(a) de vendas de 2.ª classe. . . . .	Promotor(a) de vendas de 1.ª classe. . . . .	Completar três anos na categoria.
Primeiro-oficial/técnico(a) aduaneiro(a) Técnico(a) de informática . . . . .	Chefe de secção . . . . .	Por escolha.
Chefe de secção . . . . . Conselheiro(a) de segurança . . . . .	Director(a) de serviços/chefe de serviços	Por escolha.
Director(a) de serviços/chefe de serviços	Director(a)-geral . . . . .	Por escolha.

Nota 1 — Estas promoções não se verificam automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nestas categorias.

### III — Definição de funções

*Director(a)-geral.* — É o trabalhador que gere uma empresa ou departamento, definindo e formulando a política da empresa em colaboração com os directores que lhe estão subordinados.

*Director(a) de serviços/chefe de serviços.* — É o trabalhador que dirige, coordena e organiza o trabalho e as diversas actividades da empresa dentro dos objectivos que lhe forem confiados; integra as informações e controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

*Chefe de secção.* — É o trabalhador que chefia de forma efectiva a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que repare convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas de procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento nos computadores, é responsável pela adaptação permanente dos programas às necessidades da empresa e pela sua constante manutenção.

*Conselheiro(a) de segurança.* — É o trabalhador legalmente habilitado que actua como responsável na empresa pelo cumprimento das determinações legais no que respeita às questões de carga, descarga e transporte de mercadorias perigosas por estrada.

*Promotor(a) de vendas.* — É o trabalhador que, predominantemente e fora do escritório, tem como função principal a promoção e venda dos serviços do transitário; transmite as encomendas ao escritório a que se encontra adstrito e elabora relatórios sobre as visitas efectuadas.

*Técnico(a) de informática.* — É o trabalhador que dá apoio técnico aos equipamentos informáticos e é responsável pela adaptação permanente dos programas às necessidades da empresa e pela constante manutenção quer do hardware quer do software.

*Técnico(a) aduaneiro(a).* — É o trabalhador, legalmente habilitado, que faz a interpretação e a aplicação das disposições aduaneiras, faz a classificação pautal das mercadorias, apresentando as respectivas declarações aduaneiras perante as alfândegas.

*Primeiro(a)-oficial, segundo(a)-oficial e terceiro(a)-oficial.* — É o trabalhador que executa, sem funções efectivas de chefia, tarefas administrativas que variam consoante a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, nomeadamente, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos por meios informáticos, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução de tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à facturação, efectua encomendas, coordena os serviços de distribuição e recolha, faz a regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente;

põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; classifica documentos e efectua os correspondentes registos; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa; ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos; atende público e codifica documentos, após formação adequada, traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos e cartas, dando-lhe o seguimento apropriado; desempenha as funções de secretária de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete. Este trabalhador pode ainda exercer, com carácter efectivo, exclusivo ou predominante, as funções de recebimentos e ou de pagamentos nos serviços de caixa ou tesouraria de uma empresa ou delegação, devendo neste caso ser classificado obrigatoriamente como primeiro-oficial.

*Secretária(o).* — É o trabalhador que colabora e apoia as entidades cujas funções sejam inseridas em níveis superiores na empresa, libertando-as de tarefas de escritório de carácter geral; toma nota de dados e executa em processamento de texto relatórios, cartas e outros textos em língua portuguesa ou estrangeira, dominando, pelo menos, dois idiomas.

*Telefonista.* — É o trabalhador que tem por funções exclusivas ou predominantes estabelecer ligações telefónicas e radiotelefónicas transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas, estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo das chamadas.

*Aspirante.* — É o trabalhador que coadjuva o oficial ou exerce funções de conteúdo semelhante.

*Praticante.* — É o trabalhador que coadjuva o aspirante e ou se prepara para ascender a esta categoria.

*Praticante estagiário(a).* — É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores.

*Contínuo(a).* — É o trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio ao serviço de arquivo, numeração de cartas e ofícios, anuncia visitantes, efectua serviço de estafeta e ou outros análogos, trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, endereçadores e outras similares, pode ainda efectuar serviços de cobrador com carácter não predominante.

*Cobrador(a).* — É o trabalhador que, fora do escritório do empregador, efectua normal e regularmente recebimentos, pagamentos ou depósitos, podendo, em princípio, desempenhar funções diversas a título complementar.

*Porteiro(a)/recepcionista.* — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes e mercadorias; recebe e entrega correspondência.

*Paquete.* — É o trabalhador menor de 18 anos que se inicia numa profissão, desempenhando tarefas diversificadas no interior e ou exterior da empresa.

*Auxiliar de limpeza.* — É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa.

**Secção B — Trabalhadores de armazém****I — Categorias profissionais**

As categorias profissionais dos trabalhadores de armazém são as seguintes:

Encarregado(a) de armazém — grupo D;  
Fiel de armazém — grupo F;  
Motorista — grupo F;  
Conferente de armazém — grupo G;  
Operador(a) de máquinas — grupo H;  
Carregador(a)/servente — grupo H;  
Embalador(a) — grupo H;  
Praticante estagiário(a) — grupo M.

**II — Condições de admissão**

1 — Só poderão ser admitidos como profissionais de armazém os trabalhadores com idade mínima de 16 anos.

2 — Os trabalhadores que se destinem à categoria do grupo H são admitidos com a categoria de praticante estagiário.

3 — Os trabalhadores que sejam admitidos como praticantes com idade superior a 18 anos só estagiam seis meses.

**III — Definição de funções**

*Encarregado(a) de armazém.* — É o trabalhador que dirige os trabalhos e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários, colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Motorista.* — É o profissional que tem a seu cargo a condução de viaturas automóveis, competindo-lhe efectuar a arrumação das mercadorias que transporta bem como a carga e descarga das mesmas, assegura o bom funcionamento do veículo que lhe está distribuído ou de que se utilize, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção.

*Conferente de armazém.* — É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém e câmaras.

*Operador(a) de máquinas.* — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

Operador(a) de empilhador;  
Operador(a) de monta-cargas;  
Operador(a) de balança ou báscula.

Os operadores de máquinas que regularmente conduzem zorras, gruas ou empilhadores na via pública terão a categoria de motorista.

*Embalador(a).* — É o trabalhador que embala matérias ou produtos em caixa de cartão, madeira ou outras emba-

lagens ou recipientes com vista ao seu transporte; dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes os objectos quer de pequenas ou grandes dimensões; poderá, eventualmente, proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora do armazém.

*Carregador/servente.* — É o trabalhador que carrega, descarrega, arruma e acondiciona as mercadorias ou produtos em armazéns, viaturas, instalações frigoríficas ou outras e executa outras tarefas indiferenciadas.

*Praticante estagiário de armazém.* — É o trabalhador que estagia para acesso às categorias da classe H (operador de máquinas, carregador/servente ou embalador).

**ANEXO II****Tabela salarial**

(Em euros)		
Classe	Categoria	Remuneração
A	Director(a)-geral . . . . .	1 117
B	Director(a) de serviços/chefe de serviços . . .	960
C	Chefe de secção . . . . .	832
	Programador de informática . . . . .	
	Conselheiro de segurança . . . . .	
D	Primeiro(a)-oficial . . . . .	762
	Encarregado(a) de armazém . . . . .	
	Secretário(a) . . . . .	
	Promotor(a) de vendas de 1.ª classe . . . . .	
	Técnico(a) de informática . . . . .	
E	Segundo(a)-oficial . . . . .	721
	Promotor(a) de vendas de 2.ª classe . . . . .	
F	Terceiro(a)-oficial . . . . .	652
	Fiel de armazém . . . . .	
	Motorista . . . . .	
G	Aspirante . . . . .	602
	Cobrador(a) . . . . .	
	Primeiro(a)-contínuo(a) . . . . .	
	Primeiro(a)-porteiro(a)/primeiro(a)-repcionista	
	Telefonista . . . . .	
H	Conferente de armazém . . . . .	564
	Operador(a) de máquinas . . . . .	
	Carregador/servente . . . . .	
I	Embalador . . . . .	485
	Praticante . . . . .	
J	Segundo(a)-contínuo(a) . . . . .	478
	Segundo(a)-porteiro(a)/segundo(a)-repcionista	
	Auxiliar de limpeza . . . . .	
L	Praticante estagiário(a) . . . . .	450
M 1	Prat. estag. de arm. do 1.º semestre . . . . .	450
M 2	Prat. estag. de arm. do 2.º semestre . . . . .	460
N	Paquete . . . . .	450

a) A retribuição dos trabalhadores auxiliares de limpeza em regime de horário reduzido não será inferior a € 4,60/hora e a quinze horas mensais.

### ANEXO III

#### Regulamento de higiene e segurança

##### Artigo 1.º

As empresas obrigam-se a respeitar nas instalações dos seus serviços ligados às actividades profissionais abrangidas por esta convenção os princípios ergonómicos tendentes a reduzir a fadiga e, em especial, a criar em todos os locais de trabalho as condições de conforto e higiene constantes do presente regulamento.

##### Artigo 2.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à disposição assim como o equipamento desses lugares devem ser convenientemente conservados.

##### Artigo 3.º

1 — Os referidos locais e equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

2 — É necessário, designadamente, que sejam limpos com regularidade:

- a) O chão, as escadas e os corredores;
- b) Os vidros destinados a iluminarem os locais e as fontes de luz artificial;
- c) As paredes, os tectos e o equipamento.

##### Artigo 4.º

A limpeza deve ser feita fora das horas do período normal de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita, sem inconveniente para o pessoal, durante as horas de trabalho.

##### Artigo 5.º

Os recipientes destinados a receber os resíduos, detritos ou desperdícios devem ser mantidos em boas condições de higiene e desinfectados em caso de necessidade. Os resíduos, detritos e desperdícios devem ser evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde; a sua remoção deve fazer-se, pelo menos, uma vez por dia e fora das horas de trabalho.

##### Artigo 6.º

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se à artificial, complementarmente, quando aquela seja insuficiente, ou nos casos em que as condições técnicas de laboração o determinem.

2 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes para evitar prejuízos à saúde dos trabalhadores.

##### Artigo 7.º

Todos os lugares de trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação na-

tural ou artificial ou das duas formas, de acordo com as normas legais.

##### Artigo 8.º

Sempre que se possa ter, sem grande dificuldade, uma iluminação natural suficiente deverá ser-lhe dada preferência. Caso contrário, deverá assegurar-se o conforto visual através de uma repartição apropriada de fontes de iluminação artificial.

##### Artigo 9.º

Em todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura e renovação de ar.

##### Artigo 10.º

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo que prejudique a realização normal do seu trabalho.

2 — Na medida do possível, os locais devem ser equipados de modo a proporcionarem aos trabalhadores a posição mais adequada ao trabalho que realizam e à conservação da sua saúde.

##### Artigo 11.º

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

##### Artigo 12.º

Devem existir, em locais próprios, lavabos suficientes.

##### Artigo 13.º

Devem ser postas à disposição do pessoal toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

##### Artigo 14.º

Devem existir para uso pessoal, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

##### Artigo 15.º

As retretes devem comportar divisórias de separação, de forma a assegurar o isolamento suficiente.

##### Artigo 16.º

Devem ser previstas, sempre que possível, retretes distintas para homens e mulheres.

##### Artigo 17.º

Devem assegurar-se ao pessoal que normalmente trabalha de pé possibilidades de eventual recurso à utilização de assentos sem prejuízo da execução das suas tarefas.

##### Artigo 18.º

As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores vestiários ou arrecadações que permitam a guarda e mudança de vestuário que não seja usado durante o trabalho.

**Artigo 19.º**

Deve ser evitado o trabalho em locais subterrâneos, salvo em face de exigências técnicas particulares e desde que disponham de meios adequados de ventilação, iluminação e protecção contra a humidade.

**Artigo 20.º**

Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

**Artigo 21.º**

As entidades patronais obrigam-se a fornecer aos trabalhadores de armazém abrangidos por esta convenção os necessários meios de protecção, normalmente capacetes de protecção e luvas apropriadas, bem como dois fatos de trabalho, anualmente.

Número de trabalhadores abrangidos — 3500.

Número de empregadores abrangidos — 252.

Lisboa, 2 de Abril de 2009.

Pela Associação dos Transitários de Portugal — APAT:

*Rogério Sameiro Nunes Alves Vieira*, mandatário.

*Tomé Rodrigues Namora*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca — SIMAMEVIP:

*Maria Inês Rodrigues Marques*, mandatária.

Depositado em 7 de Maio de 2009, a fl. 42 do livro n.º 11, com o n.º 97/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **ACT entre a Empresa de Navegação Madeirense, L.<sup>da</sup>, e outras e a FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar — Alteração salarial e outras.**

Alteração salarial e outras ao ACT para a Marinha de Comércio publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2007, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de Maio de 2008.

**CAPÍTULO I****Âmbito, área e vigência****Cláusula 1.ª****Âmbito e área**

1 — O presente ACT aplica-se à actividade dos transportes marítimos e obriga os armadores nacionais outorgantes e aos inscritos marítimos associados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — Por armador, sindicato e inscrito marítimo assumem-se as definições constantes da lei.

3 — Este ACT aplica-se em território nacional e no estrangeiro, mas apenas para os navios de registo convencional português.

**Cláusula 2.ª****Vigência, denúncia e revisão**

1 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de Março e o último dia de Fevereiro do ano civil imediato.

3 a 7 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

**Cláusula 28.ª****Alimentação**

1 e 2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

3 — Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a razão em dinheiro no valor de:

Pequeno-almoço — € 3,20;

Almoço — € 12,50;

Jantar — € 12,50;

Ceia — € 3,20.

a), b), c) e d) — (*Mantém a redacção em vigor.*)

**Cláusula 31.ª****Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento**

1 e 2 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

3 — No estrangeiro e para além do referido nos números anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a € 52,80.

4 — Os armadores garantirão um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de € 44 823.

5 e 6 — (*Mantém a redacção em vigor.*)

**Cláusula 68.ª****Retribuição dos praticantes**

1 — A retribuição dos praticantes é constituída pelo vencimento base mensal constante do anexo I e por um suplemento no montante de € 655, o qual cobre as oito horas prestadas aos sábados, domingos e feriados, os subsídios de férias e de Natal e a retribuição do período de descanso, nos termos do n.º 5 da cláusula 15.ª, e das cláusulas 23.ª, 24.ª e 25.ª deste ACT.

2 — Com excepção das cláusulas relativas à retribuição do trabalho, em que se aplica o disposto no número anterior, é aplicável aos praticantes todas as demais normas constantes do presente ACT.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 7 empresas e 250 trabalhadores.



**ANEXO I****Enquadramento profissional**

Níveis salariais	Funções
I	Comandante.
II	Chefe de máquinas.
III	Imediato. Segundo oficial de máquinas. Radiotécnico chefe.
IV	Oficial chefe quarto navegação. Oficial maquinista chefe quarto. Oficial radiotécnico.
V	Mestre costeiro.
VI	Praticante. Electricista. Maquinista prático de 1.ª classe. Dispenseiro. Enfermeiro. Contramestre. Mecânico de bordo. Carpinteiro.
VII	Maquinista prático de 2.ª classe. Cozinheiro. Bombeiro.
VIII	Maquinista prático de 3.ª classe. Marinheiro-maquinista. Marinheiro de 1.ª classe. Ajudante de maquinista. Padeiro.
IX	Marinheiro de 2.ª classe. Empregado de câmaras. Ajudante de cozinheiro.

*Nota.* — As funções estão de acordo com as emendas de 1995 à Convenção STCW de 1978.

**ANEXO II****Tabelas salariais**

(valores mensais em vigor a partir de 1 de Março de 2009)

Níveis	Tabela I	Tabela II
	TPG/TPQ/PTR	CST/PCT/GRN PSG/CRD/FRG
I .....	2 630	2 192
II .....	2 393	1 993
III (a) .....	1 839	1 790
(b), (c) .....	1 770	1 724
IV (c) .....	1 147	1 129
V .....	1 084	1 061
VI (d) .....	1 179	1 157
(g) .....	909	890
VII (f), (g) .....	784	769
VIII (e) .....	751	736
IX .....	724	709
	691	679

(a) Corresponde à retribuição do Imediato.

(b) Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas.

(c) O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respectivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste ACT.

(d) Corresponde à retribuição do enfermeiro e integra o subsídio de IHT nos termos da cláusula 22.ª

(e) Corresponde à retribuição do marinheiro-maquinista.

(f) O cozinheiro, quando desempenhar funções de dispenseiro, vence pelo nível vi.

(g) O contramestre e o maquinista prático, quando desempenharem funções de chefe de quarto de navegação ou chefe quarto de máquinas, vencem pelo nível iv.

PSG — navio de passageiros.

CRG — navio de carga geral.

PTR — navio tanque petroleiro.

TPG — navio de gás liquefeito.

FRG — navio frigorífico.

TPQ — navio de produtos químicos.

CST — navio cisterna.

GRN — navio graneleiro.

PCT — navio porta contentores.

*Nota.* — As cláusulas e outras matérias não alteradas mantêm a redacção em vigor.

Lisboa, 23 de Abril de 2009.

Pela FESMAR — Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, em representação dos seus Sindicatos filiados:

SINCOMAR — Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;

SMMCMM — Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

SEMM — Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

*João de Deus Gomes Pires*, mandatário.

*José Manuel Morais Teixeira*, mandatário.

*Tiago dos Santos Gouveia Cardoso*, mandatário.

Pela Empresa de Navegação Madeirense, L.<sup>da</sup>:

*Joaquim Manuel Barros Simões Pocinho*, mandatário.

Pela Mutualista Açoreana de Transportes Marítimos, S. A.:

*Carlos Oliveira*, mandatário.

Pela Sacor Marítima, S. A.:

*Carlos Alberto Oliveira dos Santos*, mandatário.

Pela TRANSINSULAR — Transportes Marítimos Insulares, S. A.:

*José António Fernandes Catarino*, mandatário.

Pela Navegar — Companhia Portuguesa de Navegação Internacional, S. A.:

*Lázaro Manuel do Carmo Delgado*, mandatário.

Pela Vieira & Silveira, Transportes Marítimos, S. A.:

*Joaquim Moreira*, mandatário.

Pela PORTLINE — Transportes Marítimos Internacionais, S. A.:

*João Alberto dos Santos Pavão Nunes*, mandatário.

Depositado em 8 de Maio de 2009, a fl. 43 do livro n.º 11, com o n.º 99/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**AE entre a FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>,  
e a FEVICOM — Federação Portuguesa dos  
Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de artigos e instrumentos ópticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Vila Real.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — O presente AE abrange um empregador e cinco trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Denúncia**

1 — O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos 10 meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3 — Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

4 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

5 — Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição, total ou parcial, por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Admissão**

1 — A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da

função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2 — Na admissão, a empresa dará preferência aos candidatos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, para além de outras menções legais, a respectiva categoria profissional.

4 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de praticante do 2.º ano.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

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

3 — Nos contratos a termo com duração igualou superior a seis meses, salvo acordo escrito no sentido da sua eliminação ou redução, o período experimental corresponde aos primeiros 30 dias de execução do contrato.

4 — Para os contratos a termo cujo prazo seja inferior a seis meses e no caso dos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, o período experimental, salvo acordo escrito no sentido do número anterior, será de 15 dias.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Mudança de empresa**

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra de que aquela seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a sua antiguidade desde a data de admissão na primeira.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Admissão para efeitos de substituição**

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontra impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado, entende-se feita a termo e sob as condições de forma fixadas na lei.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Tempo de aprendizagem e prática**

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado

desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Exames de saúde

1 — Previamente à admissão de um trabalhador ou, em caso de urgência da admissão, dentro dos 10 dias seguintes, a empresa obriga-se a assegurar a realização de um exame de admissão, sem qualquer encargo para o candidato ao emprego.

2 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalo de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a risco de doença profissional, sem qualquer encargo económico para os trabalhadores abrangidos.

3 — A inspecção a que se refere o número anterior (exames periódicos) será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo para estes.

4 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a risco de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Classificação e carreiras profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções que desempenham, numa das categorias constantes do anexo II.

2 — A carreira profissional dos trabalhadores obedecerá às regras fixadas no anexo I.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

A empresa elaborará e enviará os mapas de pessoal, de acordo com a lei, às entidades a que estiver obrigada a fazê-lo.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Formação profissional — Princípios gerais

A empresa, por si ou em conjunto com outras empresas, obriga-se a fomentar a organização de um plano de formação e reciclagem e que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

- a) Cursos, seminários e estágios, a realizar no País ou no estrangeiro;
- b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;
- c) A análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

## CAPÍTULO III

### Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;
- b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o efeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;
- c) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais e representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que ele receber de outras entidades responsáveis;
- e) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- f) Não interferir na actividade sindical legalmente exercida pelos trabalhadores ao seu serviço e permitir a livre circulação dos dirigentes sindicais no interior da empresa;
- g) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado para as reuniões gerais que pretendam efectuar;
- h) Permitir a divulgação e afixação em local adequado de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato;
- i) Dar aos delegados sindicais e elementos da comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;
- j) Promover cursos de especialização ou estágio, visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;
- k) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função;
- l) Proceder ao desconto no salário de cada trabalhador sindicalizado do valor da respectiva quota e remetê-lo ao sindicato respectivo em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita o desconto;
- m) Para os fins da alínea antecedente, o produto da quotização será acompanhado de um mapa, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constará o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização individual e, ainda, a indicação dos trabalhadores sindicalizados em situação de impedimento por doença, serviço militar ou outro impedimento prolongado ou licença sem vencimento;
- n) Considerar a mão-de-obra feminina em toda a sua plenitude, proporcionando-lhe igualdade de tratamento no acesso aos níveis superiores da escala hierárquica.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

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

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do seu contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares de trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1 — É vedado à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>;

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

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, dando ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Pagamento aos dirigentes sindicais

Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, para além do crédito de horas previsto na lei, nos termos da alínea c) da cláusula 13.<sup>a</sup>, os encargos serão suportados na totalidade pelo sindicato.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Alteração da categoria profissional

1 — Se, em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se im-

puser a alteração das funções do trabalhador, a empresa atribuir-lhe-á a categoria correspondente ao descritivo das novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia e com as actualizações legais, salvo se à nova categoria corresponder retribuição superior, retribuição esta que passará a ser-lhe a devida.

3 — O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 4 do anexo IV, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções, segundo o critério de remunerações deste AE;

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante;

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4 — O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá os direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho

1 — Local de trabalho é aquele para onde o trabalhador for contratado ou onde presta normalmente as suas funções.

Se a prestação de trabalho tiver como característica a sua execução em mais de um local, o contrato de trabalho deverá indicar os locais a que o trabalhador ficará adstrito.

2 — A empresa, salvo acordo do trabalhador dado por escrito, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais sérios ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço, num raio de 10 km contados a partir do local das actuais instalações da empresa.

3 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril.

4 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, para além da distância referenciada no n.º 2, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

5 — A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias, se for definitiva, e de 10 dias, se for temporária.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Contrato a termo**

Na admissão de trabalhadores sob contrato a termo, certo ou incerto, a empresa obriga-se a cumprir rigorosamente os preceitos do presente AE, nomeadamente no que concerne à atribuição da categoria profissional, retribuição, horário de trabalho e exames de saúde.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Trabalho de mulheres**

1 — Todas as trabalhadoras têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade de pessoa humana.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens, desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio de «a trabalho igual salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres, nomeadamente, os seguintes direitos:

a) Se o despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante for considerado inválido, esta tem direito, em alternativa à reintegração, a uma indemnização em dobro da prevista na lei geral ou neste AE;

b) Sem diminuição de retribuição, não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, durante a gravidez e até quatro meses após o parto;

c) Faltar 120 dias na altura do parto, sem redução do período de férias ou da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela segurança social) nem prejuízo da antiguidade, e, decorrido aquele período sem que esteja em condições de trabalhar, prolongá-lo nos termos legais;

d) Os 120 dias de licença poderão ser repartidos da seguinte forma: até 30 dias, antes do parto; os restantes, até completar aquele período, após o parto. No caso de nado-morto, a licença após o parto será de 30 dias;

e) No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro;

f) A duas horas diárias, em princípio uma no período da manhã e a outra no período da tarde, para tratar do seu filho, até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Trabalho de menores**

1 — A empresa 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, espiritual e moral.

2 — A empresa é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procura desenvolver, através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

## CAPÍTULO IV

**Prestação do trabalho**Cláusula 22.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este AE será de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se a alteração de qualquer destes regimes, desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério do Trabalho. O registo do trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

4 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

5 — O intervalo mínimo de descanso entre jornadas consecutivas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

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

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando as empresas estejam na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Obrigatoriedade de prestação de trabalho suplementar**

1 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

2 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 1 ano;
- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Limites da prestação de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula 23.<sup>a</sup> fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 150 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho,

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou nos dias feriados.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 3 da cláusula 23.<sup>a</sup> não está sujeito a quaisquer limites.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores-estudantes

1 — A empresa deve elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de avaliação, bem como ao tempo de deslocação de e para o estabelecimento de ensino, devendo apresentar documento comprovativo.

3 — Para que os trabalhadores mantenham as regalias consignadas nos números anteriores devem apresentar na empresa documento comprovativo do seu bom aproveitamento escolar.

4 — A empresa deve facilitar aos trabalhadores-estudantes a prestação de trabalho a tempo parcial, embora com perda proporcional da retribuição.

5 — A situação do trabalhador-estudante, no omissa, rege-se pelo estatuto legal.

## CAPÍTULO V

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 75 % nas primeiras duas horas e 100 % nas seguintes.

2 — As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do n.º 1 da cláusula 25.<sup>a</sup> serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3 — O trabalho suplementar efectuado para além das 20 horas ou antes das 7 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição (jantar/ceia) com o valor constante do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, ficando a empresa obrigada, na ocorrência destas situações, a assegurar o transporte do trabalhador sempre que este não possa recorrer ao transporte normal.

4 — A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 14.<sup>a</sup> confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, do valor constante do n.º 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, desde que aquele se mantenha ao serviço até ao horário normal de tomada desta.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo de 200 % da remuneração normal e sem prejuízo desta, à qual acrescerá.

6 — Na verificação da situação prevista no número antecedente, o trabalhador terá sempre direito a meio dia ou a um dia de retribuição, sempre que trabalhe, respec-

tivamente, até quatro horas ou de quatro a oito horas em qualquer desses dias.

7 — No cálculo do valor do salário/hora, para efeito de pagamento do trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$SH = (12 \times \text{retribuição mensal}) : (52 \times \text{número de horas semanais})$$

8 — O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos, fazendo-se incluir no cálculo do valor do salário/hora também o subsídio de turno respectivo.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório

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

2 — O descanso compensatório previsto no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 60 dias seguintes.

3 — No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4 — Sem prejuízo da sua retribuição normal e da previsão dos n.ºs 1 e 3 antecedentes, o trabalhador tem sempre direito a um intervalo de descanso mínimo de onze horas entre o termo do trabalho suplementar prestado num dia e o início da prestação de trabalho no dia seguinte.

5 — O disposto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos ou em regime de horários fixos que se sucedam sem interrupção temporal (turnos fixos).

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

No trabalho em regime de turnos, o trabalhador tem direito a um período mínimo de meia hora para refeição.

O tempo gasto na refeição é considerado, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

1 — A quantificação da retribuição devida ao trabalhador fica subordinada, nomeadamente, aos seguintes princípios gerais:

a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado;

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação feita pela empresa ao trabalhador.

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número seguinte desta cláusula com a adição da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas por força do contrato.

3 — As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes das tabelas do anexo iv.

4 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o recibo, onde conste o seu nome completo, categoria, número de inscrição na segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal, todos os descontos e deduções, devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

Os trabalhadores classificados como caixa, cobrador ou tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas de 5 % do valor da remuneração base.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2 — Se, por aplicação do número anterior, esse desempenho se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 dias alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição que auferia por aquele desempenho.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 supra se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à própria categoria.

4 — Para a aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro colega ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5 — A empresa informará mensalmente ao trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções o tipo da função, a previsão da sua duração e as razões desse desempenho.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data de admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido nesse ano civil.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar obrigatório, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — No caso dos trabalhadores com retribuição variável, o subsídio é calculado com base na retribuição média auferida.

7 — O subsídio de Natal deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Cantinas em regime de auto-serviço

1 — A empresa deverá criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o n.º 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, tem o valor de € 6,20.

3 — No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento do(s) refeitório(s), os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número antecedente, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4 — O subsídio previsto no n.º 2, sem prejuízo do disposto no n.º 1, não é devido durante o gozo do período de férias nem é incluído no valor dos subsídios de férias e de Natal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Pequenas deslocações

1 — Nas pequenas deslocações efectuadas em serviço ordenado pela empresa, como tais se entendendo aquelas que permitam a ida e o regresso a casa no próprio dia, os trabalhadores têm direito:

a) Ao pagamento de despesas de transporte, na parte que exceda o percurso normal de e para o local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento, nos termos da cláusula 27.<sup>a</sup>, do tempo de trajeto e espera, na parte excedente do período normal de trabalho diário.

2 — Sem prejuízo do disposto nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes de motorista terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas nas alíneas do n.º 3 seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) Ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado até às 7 horas (inclusive).

3 — Para efeito do n.º 2 desta cláusula, considera-se:

a) Período de almoço: entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

b) Período de jantar: entre as 19 e as 21 horas.

4 — No caso de o trabalhador se deslocar em viatura própria, mediante prévia autorização da empresa, tem direito ao pagamento de 26 % por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações

1 — As deslocações em serviço fora da previsão contemplada na cláusula anterior obrigam a empresa a pagar aos trabalhadores envolvidos, para além da retribuição normal, os valores correspondentes aos seguintes direitos parcelares:

a) Subsídio de 0,9 %, por dia de deslocação, calculado sobre a remuneração de base estabelecida para o grupo IV;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período de deslocação;

c) Pagamento do tempo de trajeto e espera que exceda a duração do período normal de trabalho diário nos termos fixados na cláusula 27.<sup>a</sup>

2 — Os trabalhadores em situação de grande deslocação têm ainda direito a um seguro de acidentes pessoais no valor de € 24 939,89, que vigorará durante o correspondente período.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Tempo de cumprimento da retribuição

A retribuição será paga, pelo menos, num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

## CAPÍTULO VI

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Salvo as excepções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana,

sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso semanal (em média, quarenta e oito horas).

3 — A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal, para os trabalhadores integrados em turnos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Feriados

São feriados:

a):

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro;

b) O dia do feriado municipal, 13 de Junho, e a terça-feira de Carnaval.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### 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 de contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

5 — O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

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

7 — A duração do período de férias é aumentada três dias no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam.

8 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo de 20 dias úteis de férias.



9 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, a empresa só poderá marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

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

11 — Salvo se houver prejuízo grave para a empresa, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em união de facto.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 30.<sup>a</sup>, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — O mapa de férias deve ser elaborado até ao dia 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro; porém, se o trabalhador for admitido depois de 15 de Abril, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 31 de Outubro.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justificarem, pode a empresa, para efeito de concessão de férias, 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 consecutivos ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante o parecer favorável da maioria dos trabalhadores;

c) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as suas férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após

o termo da situação de doença e nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — Se a empresa, culposamente, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozado e o respectivo subsídio em valor normal.

2 — Se a empresa, culposamente, não cumprir o disposto na cláusula 42.<sup>a</sup>, fica obrigada a pagar ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo do valor que corresponder ao subsídio de férias vencido.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

Falta é a ausência do trabalhador durante um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Ausência inferior a um dia de trabalho

As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta quando o somatório dessas ausências perfizer um dia de trabalho.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Participação da falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo em caso de impossibilidade prática de o fazer, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do n.º 1 da cláusula seguinte.

3 — A empresa poderá conceder, a pedido do trabalhador, licenças sem retribuição, devendo o pedido e a correspondente autorização constarem de documento escrito.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo algum haja contribuído, nomeadamente em resultado do cumprimento de obrigações legais ou por necessidade de prestação de assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, por motivo de doença ou acidente;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissões paritárias, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e neste AE;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos ou 15 dias seguidos, conforme for mais favorável para o(a) trabalhador(a);

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, irmãos, avós, genros, noras, sogros, sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, bisnetos, bisavós e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Falecimento de tios, no dia do funeral;

g) Nascimento de filhos, durante o período legal;

h) Doação benévola de sangue, no dia da doação;

i) Autorização prévia ou posterior da empresa.

2 — Os prazos previstos nas alíneas d), e) e g) do número anterior contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento.

O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que teve conhecimento do evento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma das situações previstas no n.º 1 desta cláusula ou não as comprove quando para tal for solicitado, considera-se injustificado o período de ausência, ficando ainda o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração todas as ausências que resultem do exercício de funções em associações sindicais fora do crédito concedido por lei.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nas cláusulas 16.<sup>a</sup> e 36.<sup>a</sup> deste AE.

2 — As faltas injustificadas dão à empresa o direito de descontar na retribuição a importância a elas correspondente.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Suspensão do contrato por impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, 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 efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento

em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato de trabalho, porém, caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições da legislação sobre previdência.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa para retomar o trabalho, sob pena de, não o fazendo, poder perder o direito ao lugar por abandono.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste AE ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição de laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação, por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela empresa;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, pelo trabalhador;
- e) Rescisão, por qualquer das partes, durante o período experimental.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

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

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Revogação por acordo das partes

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo quer não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, do qual será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador for associado.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Despedimento promovido pela empresa

1 — Ocorrendo justa causa, a empresa pode despedir o trabalhador.

2 — A verificação da justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre da instauração de processo disciplinar prévio, elaborado segundo o disposto na lei.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Justa causa

1 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento 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 esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente 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 de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre 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 à justificação de faltas.

2 — Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa será condenada:

a) Ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

b) À reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e da antiguidade.

3 — Em substituição da reintegração, sem prejuízo do direito especial consignado sob a alínea a) do n.º 3 da cláusula 19.<sup>a</sup>, pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador

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

2 — Constituem justa causa, além de outros, os seguintes comportamentos:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho em resultado de exercício legítimo de poderes da empresa;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

e) A violação culposa pela empresa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) A aplicação de sanção abusiva;

h) A lesão culposa, por parte da empresa, de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) A ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pelos legítimos representantes da empresa.

3 — A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a h) do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do n.º 3 da cláusula 60.<sup>a</sup>

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Denúncia unilateral pelo trabalhador

1 — O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la por escrito com aviso prévio de dois meses.

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

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

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados, ainda que só oralmente, da sua vida privada.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança social

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

A empresa e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão pontualmente para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

## CAPÍTULO IX

### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Higiene e segurança no trabalho

1 — A empresa obriga-se a instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores luvas, auriculares, batas e outros acessórios necessários.

2 — O(s) refeitório(s) previsto (s) na alínea *b*) da cláusula 13.<sup>a</sup> terá(ão) de existir sempre na empresa, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço.

3 — A empresa está obrigada a dotar as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4 — A empresa obriga-se a criar uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, constituída nos termos legais, com as atribuições constantes do número seguinte.

5 — A comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

*a*) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras;

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

*c*) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

*d*) Examinar as circunstâncias e as causas de cada acidente ocorrido;

*e*) Apresentar recomendações à administração da empresa destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

6 — A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho.

7 — Os representantes dos trabalhadores na CSHST têm direito, para o desempenho das suas funções, a um crédito de cinco horas mensais, sem perda de remuneração.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Médico do trabalho

A empresa terá ao seu serviço um médico, a quem compete:

1) Promover a realização dos exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional a que

o trabalhador se obrigou, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

2) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

3) A obtenção e ou fornecimento à comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

4) Colaborar com a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

5) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o n.º 4 da cláusula 9.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO X

### Comissões paritárias

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Constituição e atribuições

1 — É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes para interpretar ou eventualmente integrar lacunas do clausulado do presente AE, podendo as mesmas fazer-se acompanhar de assessores.

2 — Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3 — Cada uma das partes indicará à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respectivos representantes, efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Normas de funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará em local a indicar, alternadamente, por cada uma das partes.

2 — A comissão paritária reunirá sempre que, por escrito, seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, e com simultânea apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3 — No final de cada reunião, será lavrada e assinada a respectiva acta.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que esteja presente o pleno dos respectivos representantes, efectivos e ou suplentes.

2 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente AE, dele fazendo parte integrante, sendo objecto de obrigatório depósito e publicação nos termos previstos na lei aplicável à regulamentação das convenções colectivas de trabalho, momento a partir do qual serão aplicáveis à empresa e aos seus trabalhadores.

## CAPÍTULO XI

### Sanções disciplinares

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

- 1 — O poder disciplinar compete à empresa.
- 2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão de trabalho até 6 dias;
- d) Suspensão de trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
- e) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 — A aplicação das sanções previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 supra implica, obrigatoriamente, a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

4 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

5 — A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal.

6 — A prescrição suspende-se com a instauração de procedimento disciplinar.

7 — A empresa está obrigada a comunicar ao sindicato a aplicação das sanções disciplinares previstas nas alíneas b) a e) do n.º 1 da presente cláusula.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que, nos termos legais, não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições da segurança social, comissão paritária ou representação, higiene e saúde no trabalho;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta ou quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo do exercício das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3 — Se a empresa aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 qualquer sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho e Solidariedade.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

## CAPÍTULO XII

### Garantia das regalias anteriores

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Das regalias anteriores

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente adquiridos pela prática da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo nos casos expressamente previstos nesta convenção.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

## ANEXO I

### Admissão e carreiras profissionais

1 — Os profissionais de manutenção mecânica serão promovidos ao 2.º e 1.º escalões da categoria profissional após dois anos de permanência no 3.º e 2.º escalões, respectivamente.

2 — Os trabalhadores da produção, incluindo a manutenção mecânica, terão 18 meses de permanência na categoria de praticante, findos os quais serão promovidos à categoria de oficial para que fizeram a prática.

A categoria de praticante comporta dois escalões:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano (durante seis meses).

3 — Profissionais de escritório e serviços comerciais:

a) Os estagiários de escritório, logo que perfaçam três anos de permanência na categoria, serão promovidos a escriturário de 3.ª

A categoria de estagiário comporta três escalões:

- I) Estagiário do 1.º ano;
- II) Estagiário do 2.º ano;
- III) Estagiário do 3.º ano.

A categoria de escriturário comporta três escalões:

- I) Escriturário de 3.ª;
- II) Escriturário de 2.ª;
- III) Escriturário de 1.ª

O tempo de permanência em escriturário de 3.ª e escriturário de 2.ª é de três anos.

4 — Profissionais electricistas:

4.1 — Serão promovidos a ajudantes os aprendizes que completarem um ano na profissão ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam dois anos de serviço na profissão.

Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante, desde que tenha completado seis meses de exercício da profissão.

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência na categoria.

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria.

A categoria de pré-oficial comporta dois escalões:

- I) Pré-oficial do 1.º ano;
- II) Pré-oficial do 2.º ano.

4.2 — Qualquer trabalhador habilitado com curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou do Instituto de Formação Profissional terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial.

4.3 — A categoria de oficial comporta três escalões:

- I) Oficial electricista de 3.ª;
- II) Oficial electricista de 2.ª;
- III) Oficial electricista de 1.ª

O tempo de permanência em oficial electricista de 3.ª e oficial electricista de 2.ª é de três anos.

## ANEXO II

### Definição de funções

*Agente de serviços de atendimento a clientes.* — É o trabalhador que atende os clientes por telefone, regista os seus pedidos na produção em sistema informático apropriado,

informa os clientes das características e disponibilidade do produto e aconselha-o apropriadamente.

*Agente de serviços de planeamento e armazém.* — É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída e compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

*Ajudante de oficial electricista.* — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender a pré-oficial.

*Alimentador de forno auto.* — É o trabalhador que opera, regula e vigia o abastecimento e funcionamento de um ou mais fornos contínuos destinados à fusão de lentes ou discos; recebe da montagem as patelas em tabuleiros fechados, procede à sua abertura, colocando-as no tapete do forno sobre suportes refractários, que deve dispor ao longo do tapete, recolhendo-as à saída para grelhas que colocará junto dos túneis; quando fundir discos, deve igualmente colocar as placas refractárias no tapete, retirá-las à saída, podendo descascar os discos, que colocará em recipientes apropriados; deve controlar, registar e regular as temperaturas das diferentes zonas do forno, através da leitura de gráficos e de outros aparelhos de controlo; na falta de energia ou avaria, deve mover manualmente o tapete.

*Alisador de lentes bifocais.* — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexas, procedendo à medida dos segmentos, de acordo com os critérios técnicos estabelecidos, devendo periodicamente verificar a curvatura e qualidade da superfície.

*Alisador de lentes unifocais.* — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a alisar por fricção as superfícies convexas e côncavas da lente, verificando, com instrumentos de medida apropriados, a conformidade da curvatura e espessuras com as especificações recebidas, devendo periodicamente verificar a qualidade das superfícies.

*Aprendiz.* — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

*Caixa.* — É o trabalhador que efectua as operações de caixa e os registos respeitantes ao movimento relativo a pagamentos; recebe numerário ou valores e verifica se o total corresponde ao indicado nos documentos respectivos; confere o preenchimento dos cheques recebidos; procede a pagamentos, previamente autorizados, em cheque ou numerário, como sejam despesas, compras, serviços fornecidos, comissões e devoluções; emite cheques e recibos, conferindo as importâncias entregues com os totais a pagar; consulta o computador para aceder à listagem diária dos movimentos; consulta e confere diariamente os extractos bancários; elabora folhas de caixa discriminativas e totalizadoras dos movimentos registados; prepara numerário e valores destinados a serem depositados nos bancos; preenche os documentos bancários necessários para proceder a levantamentos e depósitos; arquiva os documentos e coloca-os em pastas próprias; providencia no sentido de ter em caixa as importâncias necessárias para os pagamentos.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa trabalhos

destinados à conservação ou produção, podendo também exercer outros serviços de construção inerentes à sua função, bem como, na falta de serviço, colaborar com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, na paletização das caixas e auxiliar na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos, carregamento e descarga.

**Chefe de secção.** — É o trabalhador que dirige coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo exercer funções de grau inferior.

**Contabilista.** — É o trabalhador que, com as condições oficialmente exigidas para a inscrição como técnico oficial de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos, proveitos e resultados, ao plano de contas e à gestão orçamental de natureza contabilística.

**Controlador de fabrico.** — É o trabalhador que controla a fabricação.

**Controlador de qualidade de lentes de óptica.** — É o trabalhador que procede à verificação da superfície das lentes, medida do segmento e potência, em cabina apropriada, através de exame sumário; vê se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como riscos, picos, sombra, sujidade interior ou mau acabamento, devendo também comparar, através de aparelhos apropriados, a medida do segmento, classificando as lentes de acordo com os padrões definidos, podendo proceder à sua embalagem em caixas próprias.

**Controlador de qualidade de lentes de receituário.** — É o trabalhador que em cabine própria e com a ajuda de lâmpada adequada, verifica se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como: riscos, picos, sombras, defeitos interiores e ainda defeitos resultantes do processo de endurecimento ou do processo de tratamento anti-reflexo. Deve ainda controlar a medida do segmento das lentes bifocais, tipo de lentes progressivas de acordo com o respectivo canal de produção, medida da potência frontal e ainda proceder à estampagem das lentes progressivas em máquina apropriada, podendo também efectuar a embalagem das lentes em envelopes.

**Coordenador de sector.** — É o trabalhador que coordena e distribui os produtos disponíveis para fabrico ou fabricados por um conjunto de trabalhadores que desempenhem a mesma tarefa, servindo de elo de ligação entre sectores, elaborando relatório diário.

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência; recebe e regista o correio, separa-o, classifica-o e distribui-o, podendo também exercer funções de telefonista.

**Embalador.** — É o trabalhador que tem como função verificar as especificações técnicas das lentes, introduzi-las em sacos plásticos e posteriormente em caixas de cartão ou envelopes previamente carimbados ou impressos, com as características das lentes a embalar.

**Empregado de limpeza.** — É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos.

**Encarregado geral.** — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

**Escriturário.** — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância

do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente, à máquina ou informaticamente, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

**Estagiário.** — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo, na prática, os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

**Fiel de armazém.** — É o trabalhador que tem como função recepcionar, conferir e armazenar os produtos ou matérias-primas, bem como entregar e zelar pela sua conservação, podendo igualmente fazer os registos de entrada e saída, controlando os níveis de existências.

**Fresador de óptica.** — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a calibrar, desbastar ou esmerilar lentes ou discos, a fim de lhes dar a graduação, espessura e curvatura desejadas, verificando periodicamente a sua superfície com instrumentos apropriados.

**Guarda.** — É o trabalhador que tem como função a vigilância das instalações da empresa, bem como a substituição das funções dos forneiros, após o termo do turno destes, retirando os produtos fundidos dos fornos e colocando-os nas grelhas ou tabuleiros, bem como proceder à ligação dos fornos à hora que lhes for indicada na noite de domingo para segunda-feira, substituir os líquidos nas tinas da máquina de lavar, devendo colaborar na limpeza das instalações e controlar as entradas e saídas de pessoas e de mercadorias.

**Montador de bifocais.** — É o trabalhador que, em cabina própria, monta, segundo normas estabelecidas, o disco sobre a depressão feita na lente, com o auxílio de instrumentos apropriados; deve retirar os discos e as patelas respectivas das grelhas, examinando cuidadosamente as superfícies, procedendo, com o auxílio de uma pinça, à colocação de dois ou mais fios de alumínio, mergulhá-los na extremidade em cola, colocando-os na posição determinada, devendo seguidamente colocar o conjunto em tabuleiros próprios.

**Montador de discos.** — É o trabalhador que retira das grelhas os segmentos após a lavagem, procede ao exame das superfícies com o auxílio de uma lupa, envolve-os com uma fita de papel cerâmico, destinada a mantê-los unidos, colocando-os em placas refractárias, para a fusão, podendo controlar a sua qualidade após a mesma, também com o auxílio de uma lupa.

**Motorista de pesados.** — É o trabalhador, possuidor de carta de condução profissional, a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar pela boa conservação do veículo, sua limpeza, carga que transporta e orientação da mesma e sua descarga. Na falta de serviço para o desempenho das suas funções, colabora com o fiel de armazém na arrumação das matérias-primas, auxilia na limpeza das tinas com resíduos sólidos e líquidos e procede às deslocações ao correio, bancos e fornecedores a fim de efectuar o depósito e levantamento do correio e entregar e receber documentos e valores bancários, bem como efectuar compras ou pagamentos.

**Oficial electricista.** — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

*Operador de computador.* — É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

*Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas.* — É o trabalhador que labora com um equipamento de endurecimento de lentes, assegurando, na sua actividade, nomeadamente: a limpeza e verificação das superfícies; a montagem das lentes em suportes próprios; a preparação de ciclos; o manuseamento da máquina de endurecimento e seus periféricos; intervenções de inspecção; a manutenção dos equipamentos e o controlo do processo.

*Operador de máquina de lavar produtos ópticos.* — É o trabalhador que tem como função regular, vigiar e verificar os parâmetros definidos para iniciar a operação de lavagem, recolhendo seguidamente as grelhas nos diferentes sectores, a fim de as colocar na tina apropriada, retirando-as após secagem e levando-as para os sectores respectivos.

*Operador de máquinas de receituário.* — É o trabalhador que opera com qualquer tipo de máquina usada na fabricação de lentes de receituário. Consoante o tipo de máquina em que opera, executa as operações de colagem, fresagem, alisamento e (ou) polimento das superfícies internas das lentes, dando-lhes a curvatura e espessura exactas, executando também as tarefas intercalares (nomeadamente, biselagem, separação e (ou) arrumação de moldes e descolagem destes).

*Operador de máquinas de vácuo.* — É o trabalhador que opera com um sistema de vácuo onde as lentes são tratadas por aplicação de uma ou mais capas anti-reflectantes por processo apropriado, competindo-lhe ainda assegurar a manutenção do equipamento.

*Polidor de óptica.* — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de máquinas destinadas a polir por fricção de superfícies côncavas e convexas, verificando com periodicidade as curvaturas e qualidade das superfícies.

*Praticante.* — É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respectivos profissionais.

*Pré-oficial electricista.* — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes, ou do encarregado, executa os trabalhos de menor responsabilidade.

*Rectificador de moldes.* — É o trabalhador que procede à colagem de paletes ou *polyurethane* em moldes esféricos com o raio de curvatura das lentes a trabalhar, procedendo seguidamente à sua rectificação através de um contramolde em máquina própria, fazendo o seu controlo com instrumentos apropriados.

*Rectificador de topos.* — É o trabalhador que, com o auxílio de moldes e máquinas apropriadas, retira da caixa de matérias-primas os segmentos superiores ou inferiores para o molde, respeitando espessuras e curvas previamente definidas, regulando e vigiando a máquina de fresar e alisar onde são colocados os respectivos moldes, retirando-os após o ciclo de trabalho, efectuando o seu exame de superfície e colocando-os em grelhas mergulhadas em recipiente com água; deve ter a percepção de verificar a qualidade dos materiais de corte, e alisamento, substituindo-os quando necessário.

*Secretário de administração.* — É o trabalhador que assegura as actividades de comunicação, documentação e coordenação do secretariado de uma administração ou unidade similar, em língua portuguesa ou estrangeira; reúne os elementos de suporte para decisões superiores e prepara os processos da responsabilidade da chefia, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; transmite as decisões tomadas aos interessados; toma notas, redige relatórios, cartas e outros textos, em língua portuguesa ou estrangeira, e dactilografa-os ou efectua o respectivo tratamento em computador; mantém actualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria; toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais e reuniões de trabalho.

*Secretário de direcção.* — É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam ao nível de direcção de empresa.

*Serralheiro mecânico.* — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

*Servente/estafeta.* — É o trabalhador que transporta e entrega mensagens, encomendas e outros objectos a particulares ou em estabelecimentos comerciais, industriais ou outros.

*Subencarregado.* — É o trabalhador que coadjuva o encarregado geral e o substitui nas suas ausências.

*Subchefe de secção.* — É o trabalhador que coadjuva o chefe de secção, podendo executar outras tarefas de grau inferior, substituindo o chefe de secção nas suas ausências.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou utilização de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, expedindo e recepcionando faxes.

*Torneiro mecânico.* — É o trabalhador que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo; e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

### ANEXO III

#### Enquadramentos

##### Grupo I:

Encarregado geral.

##### Grupo II:

Contabilista;

Subencarregado geral.

##### Grupo III:

Chefe de secção;

Secretário de administração.

##### Grupo IV:

Operador de computador;

Subchefe de secção;

Secretário de direcção.



**Grupo V:**

Caixa;  
Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>;  
Controlador de fabrico;  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>;  
Motorista de pesados;  
Oficial electricista de 1.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>

**Grupo VI:**

Coordenador de sector.

**Grupo VII:**

Agente de serviços de planeamento e armazém;  
Agente de serviços de atendimento a clientes;  
Controlador de qualidade de lentes de receituário;  
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas;

Operador de máquinas de receituário;  
Operador de máquinas de vácuo.

**Grupo VIII:**

Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>;  
Dactilógrafo;  
Escriturário de 2.<sup>a</sup>;  
Oficial electricista de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

**Grupo IX:**

Carpinteiro de 3.<sup>a</sup>;  
Escriturário de 3.<sup>a</sup>;  
Fiel de armazém;  
Oficial electricista de 3.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Telefonista;  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

**Grupo X:**

Alimentador de forno automático;  
Alisador de lentes bifocais;  
Alisador de lentes unifocais;  
Estagiário de escritório do 3.º ano;  
Fresador de óptica;  
Operador de máquina de lavar produtos ópticos;  
Polidor de óptica;  
Pré-oficial electricista do 2.º ano;  
Rectificador de moldes;  
Rectificador de topos.

**Grupo XI:**

Embalador;  
Guarda;  
Montador de discos.

**Grupo XII:**

Controlador de qualidade;  
Estagiário de escritório do 2.º ano;  
Montador de bifocais;  
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

**Grupo XIII:**

Embalador;  
Empregado de limpeza;  
Montador de discos.

**Grupo XIV:**

Ajudante de oficial electricista;  
Empregado de limpeza;  
Estagiário de escritório do 1.º ano;  
Servente/estafeta;

**Grupo XV:**

Aprendiz;  
Praticante.

**ANEXO IV****Tabela salarial**

Grupos	Vencimento
I .....	1 190,50
II .....	1 029
III .....	709,50
IV .....	682
V .....	649,50
VI .....	639
VII .....	632
VIII .....	624
IX .....	616
X .....	576
XI .....	565,50
XII .....	545
XIII .....	537
XIV .....	530
XV .....	455

Vila Real, 21 de Abril de 2009.

Pela FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>:

*Armando Gonzaga Guimarães*, mandatário.

*José Luís de Sousa Coutinho Empis*, mandatário.

Pela FEVICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Joaquim Fernando da Rocha da Silva*, mandatário.

*Nuno Manuel Vieira Borges*, mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE celebrado entre a empresa FIBO — Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>, e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, se declara que esta Federação representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 17 de Abril de 2009. — A Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *Augusto João Monteiro Nunes*.

Depositado em 7 de Maio de 2009, a fl. 42 do livro n.º 11, com o n.º 94/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**AE entre a AMARSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, S. A., e a SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas e outros.**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a empresa AMARSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, S. A., com o CAE 38212 — Tratamento e eliminação de outros resíduos não perigosos, adiante designada por Empresa e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

A AMARSUL exerce a sua actividade nos concelhos do Seixal, Almada, Palmela, Sesimbra, Alcochete, Barreiro, Moita, Montijo e Setúbal.

Este AE irá abranger cerca de 235 trabalhadores.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como o processo de negociação, são os previstos na lei.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

**CAPÍTULO II**

**Exercício do direito sindical**

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Princípios gerais**

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da Empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.

3 — À Empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Direitos dos delegados sindicais**

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da Empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da Empresa.

2 — A Empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais serem escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — A Empresa concede aos delegados sindicais que integram a comissão intersindical, um crédito mensal de dezasseis horas/mês a cada um dos seus membros, que conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no n.º 3 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia ou em caso imprevisível logo que possível.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Direito de reunião**

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical/intersindical, ou pelo delegado sindical se aquela não existir, sendo comunicado à Empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuem.

4 — Os dirigentes das Organizações sindicais respectivas que não trabalhem na Empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Instalações da comissão sindical/intersindical**

A comissão sindical/intersindical tem direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da Empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Reuniões com órgãos de gestão da Empresa**

1 — A comissão intersindical, ou a comissão sindical quando aquela não exista, pode reunir-se com os órgãos de gestão, ou quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto no n.º 3 da cláusula 4.<sup>a</sup> do AE, «Direitos dos delegados sindicais».

3 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da Empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do acordo de empresa.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>****Quotização sindical**

A Empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar aos Sindicatos respectivos, na mesma data em que proceder ao pagamento dos salários, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados que o autorizem, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total.

**CAPÍTULO III****Categoria profissional e definição de funções****Cláusula 9.<sup>a</sup>****Classificação profissional**

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela Empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II, «Categorias profissionais».

2 — A alteração da classificação profissional de qualquer trabalhador só se tornará definitiva se, até 21 dias após a comunicação ao trabalhador, este não reclamar dela por escrito.

3 — A reclamação será analisada por uma comissão constituída por representantes da Empresa e dos sindicatos outorgantes deste AE, a qual emitirá parecer fundamentado.

4 — A classificação efectuada nos termos dos números anteriores produz efeitos a partir da data da entrada em vigor deste AE.

**CAPÍTULO IV****Prestação de trabalho****Cláusula 10.<sup>a</sup>****Período normal de trabalho**

O período normal de trabalho não poderá exceder em cada semana as 39 horas semanais para qualquer regime de trabalho, nem as 8 horas diárias.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>****Trabalho por turnos**

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos definidos por lei, até existir acordo entre as partes para a criação de um regulamento de trabalho por turnos.

**Cláusula 12.<sup>a</sup>****Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, excluído e realizado nos termos de descanso semanal e feriados.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos

ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos.

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

5 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — A Empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que:

a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;

b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho.

7 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, por um período mínimo de quatro horas, a Empresa fica obrigada a pagar o subsídio de refeição.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>****Trabalho em dia de descanso semanal e feriados**

1 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes, salvo interesse comum das partes, em que o gozo poderá ser exercido em data posterior, sendo gozado em data escolhida pelo trabalhador caso não exista manifesto prejuízo para a Empresa.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso obrigatório.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho diário, salvo situações que se destinem a evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos.

4 — O trabalho em cada dia de descanso obrigatório ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

5 — O período de descanso compensatório a que se referem os n.ºs 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

6 — Quando o trabalhador presta serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a Empresa fica obrigada a pagar o subsídio de transporte. Em situações esporádicas não planificadas, em horário que não se ligue com o seu período normal de trabalho, a Empresa assegura ou paga o transporte.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>****Regime de prevenção**

1 — Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e con-

tacto que lhe permita em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

3 — A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime a que está afecto, a Empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí causar prejuízos graves para a laboração.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — No caso de funções profissionais que pela sua natureza só possam ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a Empresa e o trabalhador podem acordar em restabelecer o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto constante desta cláusula e demais disposições legais vigentes.

2 — 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 dos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento de trabalho suplementar nas condições referidas nos números seguintes.

3 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar, nos termos da cláusula 20.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial, nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup> do AE, «Subsídio de isenção de horário de trabalho».

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos da Empresa.

2 — Pare efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração mensal, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno, o subsídio de isenção de horário de trabalho, e outros subsídios que venham a ser instituídos.

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I, «Tabela salarial».

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

Para efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal  $RH$  é a seguinte:  $RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$ , em que  $Rm$  é igual à remuneração base mensal, mais subsídio de turno, subsídio de isenção de horário de trabalho, e outros subsídios que venham a ser instituídos, e  $n$  é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 50 % na 1.<sup>a</sup> hora e 75 % nas seguintes de acréscimo sobre a retribuição normal ( $RH$ ) para as horas suplementares diurnas;

b) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal ( $RH$ ) para as horas suplementares nocturnas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, resultante da aplicação da fórmula seguinte:

$2 \times RH \times T$ , para trabalho diurno;

$2,25 \times RH \times T$ , para trabalho nocturno.

2 — Na fórmula referida no número anterior, entende-se por  $RH$  o valor de retribuição da hora normal e por  $T$  o número de horas prestada em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de uma hora, mesmo que a duração do trabalho seja inferior.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno mensais aos trabalhadores que trabalhem ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

a) 27 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de três turnos e de laboração contínua com folga rotativa;

b) 17 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de dois turnos, com descanso obrigatório ao domingo;

c) 22 % da respectiva remuneração base mensal, para o trabalho prestado em regime de dois turnos e de laboração contínua com folga rotativa.

2 — Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

3 — É porém devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

4 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

a) Se encontre em gozo de férias, doença até três dias e baixa motivada por acidente de trabalho;

b) Se encontre no gozo de folga de compensação;

c) Seja deslocado temporariamente (até ao máximo de 30 dias) para horário normal por interesse da Empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações, ou em outras situações;

d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

5 — O subsídio de turno é pago catorze vezes por ano.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

1 — O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um valor de € 1,25 por cada hora de prevenção. A prevenção é definida semanalmente e abrange o período de segunda a domingo de uma semana.

Na área da manutenção a prevenção, abrange os seguintes períodos:

De segunda-feira a quinta-feira, das 6 às 8 horas e das 17 às 24 horas;

Sexta-feira, das 6 às 8 horas e das 16 às 24 horas;

Dias de descanso complementar, obrigatório e feriados, das 6 às 24 horas.

Na área de biogás os períodos definidos são:

De segunda-feira a quinta-feira, das 0 às 9 horas e das 18 às 24 horas;

Sexta-feira, das 0 às 9 horas e das 17 às 24 horas;

Dias de descanso complementar, obrigatório e feriados, das 0 às 24 horas.

Excluem-se na contagem das horas de prevenção as que se encontrem definidas em termos de horário de trabalho.

2 — Por cada deslocação à Empresa, o trabalhador tem direito a:

a) Pagamento ao tempo de trabalho efectivamente prestado, acrescido de uma hora suplementar referente ao tempo de deslocação;

b) Fornecimento pela Empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 20 % da respectiva remuneração base mensal.

2 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas;

b) Ao pagamento de subsídio de transporte, quando não tenham viatura de serviço, e ao pagamento de subsídio de alimentação, de acordo com o estabelecido na cláusula 24.<sup>a</sup>, n.ºs 1 e 2.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma comparticipação para a alimentação no valor de € 6,41.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho depois das 24 horas, a Empresa pagará uma ceia cujo valor é igual ao fixado no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Prémio de carreira

1 — Os trabalhadores que atinjam o topo da sua categoria profissional passam a vencer uma anuidade de valor igual a 1 % da sua remuneração base, por cada dois anos de permanência na mesma categoria.

2 — A antiguidade para efeitos de anuidade conta-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte, ao ano em que atingiu o topo da sua categoria profissional.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de transporte

1 — A Empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio diário para transporte, por dia efectivo de trabalho, aplicado do seguinte modo:

a) Da residência para o local de trabalho e vice-versa, no montante de € 5;

b) Da residência à Cruz de Pau (Seixal), no montante de € 2,50.

2 — O número anterior não será aplicável aos trabalhadores que utilizem viatura da empresa, ou que seja paga a deslocação.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro (décimo quarto mês) igual à remuneração base mensal acrescida das anuidades, do subsídio de turno e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>**

**Prémio de objectivos sociais da Empresa**

1 — A Empresa poderá pagar a cada trabalhador um prémio anual, desde que sejam atingidos os objectivos económicos e financeiros propostos pela Empresa para o ano em curso.

2 — O prémio será atribuído desde que a Empresa se encontre devidamente autorizada para o efeito e o montante terá o valor entre 0 e 2 sendo atribuído pela administração após avaliação da análise de desempenho.

3 — O prémio será pago durante o 1.º semestre do ano seguinte.

4 — A cada trabalhador será dada informação escrita pela chefia directa da avaliação efectuada.

**CAPÍTULO VI**

**Suspensão da prestação de trabalho**

**Cláusula 29.<sup>a</sup>**

**Descanso semanal**

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turno rotativas no regime de turnos e de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>**

**Férias**

1 — Os trabalhadores ao serviço da Empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 22 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço prestado.

Estes dias poderão ser aumentados até 25 dias de acordo com o estabelecido na Lei n.º 7/2009, artigo 238.º

2 — Para a majoração não constituem motivo de penalização as seguintes faltas justificadas:

As motivadas por falecimento do cônjuge, parente e afins nos termos do artigo 251.º do CT;

As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificado pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com o objectivo de conhecer a situação educativa do filho menor, artigo 249.º do CT;

As que por lei forem como tal qualificadas (dadores de sangue, bombeiros voluntários e dos dirigentes e delegados sindicais até ao limite previsto no acordo de empresa).

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a Empresa. Em caso de desacordo compete à Empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical, ou o delegado sindical quando aquela não existir.

4 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se o trabalhador o solicitar. Por acordo entre a Empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

5 — Na marcação de férias interpoladas, deverá ser obrigatoriamente salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos de férias.

6 — Será elaborado um mapa de férias, que a Empresa afixará nos locais de trabalho até dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

7 — No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos do n.º 3 desta cláusula.

8 — Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da Empresa, se nisso tiverem conveniência.

9 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**Adiantamento ou interrupção de férias por iniciativa da Empresa**

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiantamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Modificação das férias por parte do trabalhador**

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até 30 de Abril.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos

neste acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — Se a Empresa não cumprir com culpa total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito a gozar efectivamente as férias até 30 de Abril do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação das sanções em que a Empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à Empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 32.<sup>a</sup>, «Modificação das férias por parte do trabalhador».

4 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 32.<sup>a</sup>, «Modificação das férias por parte do trabalhador».

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago até ao mês de Junho, de acordo com a marcação de férias do trabalhador.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda não gozado, conta sempre para efeitos da antiguidade.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da Empresa.

6 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificadamente para esse fim.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

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

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador e respectivos pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós, madrastras e enteados, por cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados, ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;

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

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

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

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para

deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

*h)* As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei;

*i)* As dadas por candidatos a eleições de cargos públicos, durante o período legal de respectiva campanha eleitoral, nos termos da lei;

*j)* As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

*k)* As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Consideram-se justificadas, ao abrigo da alínea *j)* do n.º 2, as seguintes faltas:

*a)* No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, nos termos da lei;

*b)* Por doação de sangue, a título gracioso, nos termos da lei;

*c)* Nascimento de filho por cinco dias, nos termos da lei;

*d)* Até oito horas por mês para tratar de assuntos de ordem particular, devidamente justificados, até perfazer um máximo de vinte e quatro horas por ano, desde que previamente comunicadas à entidade patronal e autorizadas.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no n.º 2.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea *h)* do n.º 2 da cláusula anterior, na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2 — Nos casos previstos nas alíneas *e)* e *f)* do n.º 2 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas não justificadas

As faltas não justificadas determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, apresentar-se ao serviço no dia imediato à cessação do impedimento, para retomar a actividade, sob pena de in-

correr em faltas injustificadas, sendo que perderá o direito ao lugar se não se apresentar no prazo de 15 dias.

3 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro, desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, 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 limite de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

## CAPÍTULO VII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Licença de maternidade

1 — De acordo com a lei vigente, as trabalhadoras têm direito a uma licença por maternidade de 120 dias ou de 150 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — A trabalhadora deve informar o empregador até 7 dias após o parto de qual a modalidade de licença por maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

3 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

4 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local de trabalho compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito de licença, anterior ao parto, pelo período necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença de maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

5 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida nos números anteriores.

6 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período e licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

7 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

8 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença de maternidade a seguir ao parto.

9 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo



tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição e quaisquer regalias.

10 — Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de retribuição ou quaisquer regalias.

11 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até ao filho perfazer um ano.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Faltas e licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 45.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade», e ressalvado o disposto no n.º 8 da mesma cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 120 ou 150 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula as garantias constantes nos n.ºs 9 a 11 da cláusula 45.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade».

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Adopção

1 — O trabalhador que comprovadamente tiver adoptado menor de 15 anos, a partir do momento em que tome a criança a seu cargo tem direito a uma licença de 100 dias para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido integralmente por um deles, ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 3 a 6 da cláusula 45.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade», e na cláusula 48.<sup>a</sup>, «Licença especial para assistência a filho ou adoptado».

4 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito a dispensa do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a 14 dias.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 9 a 11 da cláusula 45.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade».

6 — Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivente.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual à metade do tempo completo;
- c) Ao período de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) A ausentar-se interpoladamente ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe tem direito a licença especial para assistência a filho adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos desta cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com a antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — A entidade patronal deverá facultar a participação do trabalhador em acções de formação profissional e reciclagem profissional, de forma a garantir a sua plena reinserção profissional após o decurso das licenças previstas nesta cláusula e nas cláusulas 45.<sup>a</sup>, «Licença de maternidade», 46.<sup>a</sup>, «Faltas e licença por paternidade», e 47.<sup>a</sup>, «Adopção».

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde

1 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 — É vedado às grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a sua saúde.

5 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 desta cláusula revelarem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas necessárias para evitar a exposição dos trabalhadores a esses riscos designadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível ou excessivamente demorada, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

6 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto;
- b) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

8 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

9 — As medidas adoptadas pela Empresa nos termos dos números anteriores, não implicam para as trabalhadoras perda de retribuição ou diminuição de qualquer direito ou regalia de origem legal ou convencional.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Faltas para assistência a menores doentes

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano (não excedendo os 3 dias consecutivos), para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, a filhos adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se tratar-se de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3 — Se o recém-nascido for portador de deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

4 — O disposto nesta cláusula aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos de cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas l) n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano (não excedendo os 3 dias consecutivos) para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente (pai, mãe, sogro, sogra, padasto, madrastra, avô, avó, bisavô ou bisavó), descendente (filho ou filha com mais de 10 anos de idade, enteado, enteada, genro, nora, neto, neta, bisneto, bisneta).

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível de ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá duração, pelo menos, de um dia em cada mês;

b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

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

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;

d) Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

Com 48 horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;

Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais cinco dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — Para efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5 — As regalias previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a provação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto, nos termos legais aplicáveis.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais estejam comprovadamente habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

## CAPÍTULO VIII

### Regalias sociais

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

A Empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência médica e medicamentosa nos termos do regime de seguro de saúde actualmente em vigor e que constitui anexo ao presente AE (anexo v).

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional em qualquer dos casos ao serviço da Empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a Empresa pagará a respectiva diferença, por forma a que a retribuição líquida que o trabalhador receba, nunca seja inferior à que recebia à data do acidente.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo para trabalhadores

1 — A Empresa concede um subsídio anual de estudos, aos trabalhadores do quadro e que comprovadamente frequentem cursos do ensino escolar oficial ou oficializado, até ao 12.º ano.

2 — O montante do subsídio anual a atribuir, corresponderá ao valor estabelecido no n.º 2 da cláusula 56.<sup>a</sup>, «Subsídio de estudos a filhos dos trabalhadores».

3 — O trabalhador deixa, no ano seguinte, de ter direito ao subsídio de estudos quando não concluir, com aproveitamento, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência, solicitou a atribuição do subsídio.

4 — Considera-se aproveitamento escolar o estabelecido no n.º 7 da cláusula 52.<sup>a</sup> deste AE, «Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes».

5 — No ano subsequente àquele em que perdeu o subsídio previsto nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a sua atribuição.

6 — O subsídio de estudos cessa definitivamente quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou interpolados.

7 — Que ingressem no ensino superior pela 1.<sup>a</sup> vez, será atribuída uma bolsa anual de € 250.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudos a filhos de trabalhadores

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos filhos dos trabalhadores ou seus descendentes, para a frequência de cursos de ensino oficial ou oficializado.

2 — O subsídio consiste na importância correspondente ao custo devidamente comprovado (factura dos livros e declaração do estabelecimento de ensino) dos livros obrigatórios.

## CAPÍTULO IX

### Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um

regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

## CAPÍTULO X

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da Empresa.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Efeitos retroactivos

1 — A tabela salarial constante do anexo I e actualização dos subsídios pecuniários produzirá efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

2 — A data de início de contagem dos tempos de permanência máxima em cada escalão de uma categoria, nos termos do anexo III, «Regras de ingresso e progressão nas carreiras», é o dia 1 de Janeiro de 2007.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes da Lei Geral do Trabalho e demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

O acordo de empresa foi assinado pelas partes em 27 de Março de 2009.

Em representação da AMARSUL, S. A.:

*João Pedro Cortez de Moraes Rodrigues*, administrador.  
*Joaquim Carlos Coelho Tavares*, administrador.

Em representação do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local (STAL):

*Francisco José Santos Braz*.  
*Joaquim Augusto Carvalho de Sousa*.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas (SINQUIFA):

*José Augusto Lopes Amado*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul (STIMMSUL):

*Eduardo Jaime Santos Florindo*, mandatário.

## ANEXO I

Tabela salarial 2009

Níveis	Categorias	2009 (euros)		
		A	B	C
I	Ajudante mecânico. . . . . Auxiliar administrativo . . . . . Auxiliar de motorista . . . . . Auxiliar de produção . . . . . Operador de triagem . . . . .	743	785	798
II	Ajudante mecânico. . . . . Auxiliar administrativo . . . . . Auxiliar de motorista . . . . . Auxiliar de produção . . . . . Operador chefe de triagem . . . . . Operador de compostagem . . . . . Operador de triagem . . . . .	822	880	939
III	Escriturário. . . . . Motorista . . . . . Operador de estação de transferência . . . . . Operador de veículos especiais/motorista/conductor de máquinas . . . . . Operador chefe de triagem . . . . . Operador controlo e pesagem . . . . . Mecânico II/lubrificador II . . . . . Técnico industrial II . . . . . Operador de compostagem . . . . .	959	978	1 030
IV	Chefe de equipa de manutenção . . . . . Chefe de equipa de produção . . . . . Electromecânico. . . . . Mecânico/lubrificador . . . . . Escriturário. . . . . Operador est. transferência . . . . . Motorista . . . . . Operador de veículos especiais/conductor de máquinas . . . . . Operador de controlo e pesagem . . . . .	1 063	1 219	1 284

Níveis	Categorias	2009 (euros)		
		A	B	C
IV	Operador de informática . . . . . Serralheiro . . . . . Técnico industrial II . . . . . Operador compac. e veículos especiais . . . . .			
V	Chefe de equipa de manutenção . . . . . Chefe de equipa de produção . . . . . Operador compac. e veículos especiais . . . . . Escriturária . . . . . Electromecânico . . . . . Mecânico . . . . . Operador de informática . . . . . Secretário . . . . . Serralheiro . . . . . Técnico administrativo . . . . . Técnico industrial . . . . . Técnico de sistemas exploração . . . . .	1 315	1 347	1 423
VI	Encarregado . . . . . Secretário . . . . . Chefe de equipa de produção . . . . . Técnico administrativo . . . . . Técnico industrial . . . . . Contabilista . . . . . Técnico de sistemas exploração . . . . .	1 438	1 484	1 507
VII	Coordenador de sistemas informação . . . . . Coordenador de comunicação imagem . . . . . Coordenador secretariado de administração . . . . . Coordenador de exploração . . . . . Técnico administrativo . . . . . Contabilista . . . . . Encarregado . . . . . Técnico bacharel júnior . . . . .	1 522	1 533	1 692
VIII	Coordenador de sistemas de informação . . . . . Coordenador de comunicação imagem . . . . . Coordenador secretariado . . . . . Controller . . . . . Coordenador de exploração . . . . . Técnico bacharel . . . . . Engenheiro de exploração júnior . . . . . Técnico superior júnior . . . . . Contabilista . . . . . Técnico superior HST júnior . . . . . Técnico superior de valorização júnior . . . . .	1 720	1 905	2 082
IX	Técnico bacharel sénior . . . . . Técnico superior sénior . . . . . Controller . . . . . Engenheiro de exploração sénior . . . . . Técnico superior HST sénior . . . . . Técnico superior de valorização sénior . . . . . Coordenador de exploração . . . . .	2 153	2 272	2 392
X	Chefe de divisão . . . . . Técnico superior sénior . . . . . Engenheiro de exploração Sénior . . . . . Técnico superior HST sénior . . . . . Técnico superior de valorização sénior . . . . .	2 573	2 694	2 847
XI	Chefe de divisão . . . . .	2 973	3 221	3 506
XII	Director . . . . .	3 506	3 954	4 107
XIII	Director . . . . .	4 189	4 434	4 496

**ANEXO II****Categorias profissionais****1 — Director de exploração**

Define os objectivos de actuação da Direcção de Exploração, tendo em conta os objectivos gerais da empresa estabelecidos para a Direcção.

Coordena as áreas de tratamento de RSU e valorização multimaterial, triagem, valorização orgânica, recolha selectiva e logística e manutenção e conservação, acompanhando os responsáveis das mesmas.

Garante a aplicação de normas e procedimentos ambientalmente correctos, ao nível do tratamento de resíduos, triagem e valorização orgânica correctas.

Propõe ao conselho de administração novos investimentos no âmbito da elaboração do orçamento anual da empresa. Coordena os que estão em curso, através do acompanhamento das obras e de outras acções que estejam a ser desenvolvidas. Desenvolve e coordena outras acções, de natureza externa, relacionadas com a actividade da empresa.

**2 — Director técnico e de desenvolvimento**

Define os objectivos de actuação da Direcção de Técnica e Desenvolvimento, tendo em conta os objectivos gerais da empresa estabelecidos para a Direcção.

Coordena a área de valorização energética, projectos e utilidades.

Coordena a realização de estudos e projectos.

Propõe ao conselho de administração novos investimentos no âmbito da elaboração do orçamento anual da empresa. Coordena os que estão em curso, através do acompanhamento das obras e de outras acções que estejam a ser desenvolvidas.

Desenvolve e coordena outras acções, de natureza externa, relacionadas com a actividade da empresa.

**3 — Coordenador de divisão de Sistemas de Informação**

Faz a gestão dos sistemas de informação da empresa.

Define os objectivos de actuação, tendo em conta os objectivos gerais estabelecidos para a Divisão.

Faz a gestão do equipamento informático e de comunicações.

Assegura a gestão dos recursos humanos e materiais, que lhe estão afectos e promove o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objectivos definidos.

Colabora na elaboração do orçamento.

Elabora pareceres e informações sobre assuntos da competência da Divisão.

Compila dados estatísticos relativos às áreas afectas à Divisão e elabora os relatórios correspondentes.

**4 — Chefe de divisão de Aprovisionamentos**

Faz a gestão do aprovisionamento bem como dos *stocks*.

Define os objectivos de actuação, tendo em conta os objectivos gerais estabelecidos para a Divisão.

Faz as compras de acordo com as necessidades da empresa.

Gere os *stocks*, de modo a que não haja rupturas de fornecimento.

Assegura a gestão dos recursos humanos e materiais que lhe estão afectos e promove o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objectivos definidos.

Colabora na elaboração do orçamento.

Elabora pareceres e informações sobre assuntos da competência da Divisão.

Compila dados estatísticos relativos às áreas afectas à Divisão e elabora os relatórios correspondentes.

Garante a organização administrativa dos processos de concursos públicos e limitados.

**5 — Chefe de divisão Financeira**

Faz a gestão financeira da empresa. Coordena as tarefas das áreas de contabilidade (financeira e de gestão) e gestão financeira.

Define os objectivos de actuação, tendo em conta os objectivos gerais estabelecidos para a Divisão.

Elabora o orçamento, bem como outros documentos de gestão e controlo orçamental.

Garante o cumprimento das obrigações fiscais e responde pela apresentação das demonstrações financeiras, junto das entidades legais competentes.

Assegura a gestão dos recursos humanos e materiais que lhe estão afectos e promove o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objectivos definidos.

Faz o acompanhamento de fiscalizações que sejam realizadas à empresa.

Elabora pareceres e informações sobre assuntos da competência da Divisão.

Compila dados estatísticos relativos às áreas afectas à Divisão e elabora os relatórios correspondentes.

Responde pelo património da empresa.

Assegura os contactos com os clientes.

**6 — Chefe de divisão de Valorização Orgânica**

Faz a gestão das actividades de valorização orgânica.

Define os modos de actuação, tendo em conta os objectivos estabelecidos para a Divisão.

Assegura a gestão dos recursos humanos e materiais, que estão afectos à Divisão, promovendo o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objectivos definidos.

Participa, em colaboração com outras divisões, em novos projectos.

Define, propõe e implementa soluções técnicas que permitam a optimização de métodos e processos na Divisão.

Faz o acompanhamento das obras que estejam em curso na Divisão.

Elabora pareceres e informações sobre assuntos da competência do Divisão.

Compila dados estatísticos, relativos às áreas da Divisão, e elabora os relatórios correspondentes.

Efectua contactos exteriores com câmaras municipais e outras entidades oficiais e particulares.

**7 — Chefe de divisão de Tratamento de RSU e Valorização Multimaterial**

Faz a gestão das actividades da Divisão. Coordena os aterros, as centrais de triagem e enfardamento de

materiais valorizáveis, os ecocentros e a estação de transferência.

Define os modos de actuação, tendo em conta os objectivos estabelecidos para a Divisão.

Assegura a gestão dos recursos humanos e materiais, que estão afectos à Divisão, promovendo o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objectivos definidos e garantindo índices de satisfação e produtividade.

Garante o funcionamento dos aterros, controla o processo de tratamento de RSU e o cumprimento das normas ambientais.

Identifica novas oportunidades de negócio, na área da Divisão, como forma de rentabilizar os resultados da empresa e de promover melhorias ambientais. Acompanha o estudo de viabilidade do(s) novo(s) projecto(s).

Identifica e propõe a implementação de novos processos/metodologias, que permitam a optimização do processo de tratamento e valorização dos RSU.

Faz o acompanhamento das obras que estejam em curso na Divisão.

Elabora pareceres e informações sobre assuntos da competência da Divisão.

Compila dados estatísticos, relativos à actividade da Divisão, e elabora os relatórios correspondentes.

Efectua contactos exteriores com câmaras municipais e outras entidades oficiais e particulares.

#### **8 — Chefe de divisão de Manutenção e Conservação**

Faz a gestão das actividades de manutenção e conservação da empresa relativamente aos equipamentos, viaturas e património em geral.

Define os modos de actuação, tendo em conta os objectivos estabelecidos para a Divisão.

Assegura a gestão dos recursos humanos e materiais que estão afectos ao serviço e promove o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objectivos definidos.

Estabelece e define regras de manutenção preventiva periódica e correctiva dos equipamentos das Divisões de Tratamento de RSU e Valorização Multimaterial, Valorização Orgânica e Recolha Selectiva, em cooperação com as chefias de divisão respectivas.

Assegura o controlo dos equipamentos e viaturas sujeitas a inspecções periódicas obrigatórias.

Elabora pareceres e informações sobre assuntos da sua competência.

Responde pela aquisição de equipamentos.

Compila dados estatísticos relativos à Divisão e elabora os relatórios correspondentes.

#### **9 — Chefe de divisão de Recolha Selectiva**

Faz a gestão das actividades da recolha selectiva e dos transportes associados a Estações de Transferência e Ecocentros.

Define os objectivos de actuação, tendo em conta os objectivos gerais estabelecidos para a Divisão.

Assegura a gestão dos recursos humanos e materiais, que estão afectos à Divisão, promovendo o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objectivos definidos.

Participa, em colaboração com outras divisões, em novos projectos.

Define, propõe e implementa soluções técnicas que permitam a optimização de métodos e processos na Divisão.

Elabora pareceres e informações sobre assuntos da competência da Divisão.

Compila dados estatísticos, relativos às áreas da Divisão, e elabora os relatórios correspondentes.

Colabora na execução do orçamento da empresa, incluindo o fornecimento de dados estatísticos.

Efectua contactos exteriores com câmaras municipais e outras entidades oficiais e particulares.

#### **10 — Chefe de divisão de Auditoria, Monitorização, Certificação e Qualidade**

Faz a gestão das actividades de auditoria, monitorização, certificação e controlo de qualidade.

Define os modos de actuação, tendo em conta os objectivos gerais estabelecidos para a Divisão.

Assegura a gestão dos recursos humanos e materiais, que estão afectos à Divisão, promovendo o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objectivos definidos.

Elabora e assegura a execução do programa de monitorização ambiental da empresa.

Coordena a realização de auditorias internas.

Coordena as campanhas de caracterização de RSU, internas e externas, e elabora os relatórios respectivos.

Acompanha os processos de licenciamento de instalações e infra-estruturas da empresa.

Responde pela manutenção e instalação de equipamentos afectos à monitorização.

Elabora pareceres e informações sobre assuntos da sua competência, nomeadamente os relatórios periódicos de monitorização ambiental.

Compila dados estatísticos, relativos às áreas da Divisão, e elabora os relatórios correspondentes, quer para uso na empresa, quer para envio às entidades competentes.

Efectua contactos exteriores com câmaras municipais e outras entidades oficiais e particulares.

#### **11 — Coordenador de divisão de Comunicação e Imagem**

Faz a gestão da comunicação e da imagem da empresa.

Define os objectivos de actuação, tendo em conta os objectivos gerais estabelecidos para a Divisão.

Gere a divulgação da imagem externa e coordena a actividade editorial da empresa.

Coordena a aplicação da política de patrocínios e organiza a participação da empresa em eventos externos.

Assegura todos os contactos com a comunicação social.

Coordena e acompanha, quando necessário, as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental.

Assegura a gestão dos recursos humanos e materiais que lhe estão afectos e promove o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objectivos definidos.

Colabora na elaboração do orçamento.

Elabora pareceres e informações sobre assuntos da competência da Divisão.

Compila dados estatísticos relativos às áreas afectas à Divisão, e elabora os relatórios correspondentes.

#### **12 — Chefe de divisão Administrativa e Recursos Humanos**

Faz a gestão administrativa da empresa. Coordena as tarefas das áreas de recursos humanos, vigilância e limpeza.

Define os objectivos de actuação, tendo em conta os objectivos gerais estabelecidos para a Divisão.

Assegura a gestão dos recursos humanos e materiais que lhe estão afectos e promove o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objectivos definidos.

Colabora na elaboração do orçamento.

Assegura a coordenação dos serviços internos de segurança, higiene e saúde no trabalho.

Faz a gestão da carteira de seguros da empresa (acidentes de trabalho, automóvel, responsabilidade civil, multirriscos, saúde, vida, etc.), bem como toda a actividade administrativa de participação e controlo associada.

Efectua a gestão administrativa da frota automóvel da empresa (participação de acidentes, documentação, impostos, etc.).

Realiza a gestão dos armazéns de fardamento, economato e material de higiene e limpeza, e o abastecimento dos mesmos para toda a empresa.

Assegura a gestão dos serviços externos de vigilância e limpeza.

Elabora pareceres e informações, sobre assuntos da competência da Divisão.

Compila dados estatísticos relativos às áreas da Divisão e elabora os relatórios correspondentes.

Emite pareceres sobre obras e projectos a realizar.

#### **13 — Controller**

Faz a coordenação do Gabinete de Planeamento e Controlo de Gestão.

Define os objectivos do Gabinete, tendo em conta os objectivos gerais da empresa.

Assegura a gestão dos recursos humanos e materiais que lhe estão afectos e promove o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objectivos definidos.

Faz o controlo de gestão e do orçamento.

Faz a análise dos desvios orçamentais, que permite o conhecimento de informação relevante, para responsabilizar as chefias das diferentes áreas pelos resultados obtidos e a tomada de decisão em tempo útil.

Presta assessoria ao conselho de administração.

Elabora pareceres e informações sobre obras e projectos a realizar, bem como sobre outros assuntos da sua competência.

Compila dados estatísticos relativos ao Gabinete e elabora os relatórios correspondentes.

#### **14 — Coordenador de secretariado da Administração**

Faz a coordenação de toda a actividade do Secretariado da Administração.

Assegura por sua iniciativa a rotina diária do gabinete. Prepara os processos da responsabilidade da administração, juntando a correspondência recebida e outros documentos e

informações sobre o assunto. Submete os processos a apreciação e transmite as decisões tomadas aos interessados.

Minuta e faz o processamento de texto de relatórios, cartas, faxes, etc.

Faz a gestão da agenda dos administradores, através da marcação de reuniões e outros eventos e recorda-os atempadamente.

Ocupa-se dos pedidos de informação, atende o telefone e faz os contactos necessários.

Entrega o correio pessoal e a correspondência importante aos administradores e assegura por sua iniciativa a correspondência corrente.

Toma as providências necessárias para a realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Redige as actas das reuniões e distribui-as aos participantes juntamente com outra documentação.

Coordena a área de recepção e atendimento. Assegura a recepção e encaminhamento de visitantes. Faz o recebimento e expedição de correspondência e faxes. Assegura o atendimento telefónico.

#### **15 — Técnico superior**

##### **Técnico superior júnior**

Investiga, estuda, concebe e adapta métodos e processos científico-técnicos, de âmbito geral ou especializado, com autonomia e responsabilidade, com o objectivo de informar a decisão superior.

Colabora na formação de outros trabalhadores da empresa, bem como nas acções de divulgação junto de determinados públicos alvo (clientes, munícipes, escolas, etc.).

Pode fazer a coordenação local de áreas específicas de trabalho.

##### **Técnico superior sénior**

Exerce funções consultivas de natureza científico-técnicas exigindo um elevado grau de qualificação, de responsabilidade, iniciativa, autonomia, assim como um domínio total da área de especialização e uma visão global de gestão que permita a interligação de vários quadrantes e domínios de actividade tendo em vista a preparação de tomada de decisão.

Pode fazer a coordenação local de áreas específicas de trabalho.

Pode representar a empresa em eventos de natureza científico-técnica (congressos, seminários, colóquios, etc.) e de divulgação das actividades desenvolvidas.

#### **16 — Técnico superior de valorização**

Assegura a gestão dos recursos energéticos, na perspectiva da sua racionalização, optimização e valorização.

Assegura a gestão das utilidades públicas (consumos de água potável e água de furos para utilização industrial).

Elabora levantamentos energéticos e planos anuais de gestão de energia, de acordo com os objectivos definidos pela empresa, bem como planos de racionalização de energia que posteriormente avalia.

Elabora pareceres e informações sobre assuntos da sua competência.



Colabora na elaboração de especificações e cláusulas técnicas de cadernos de encargos, quer para empreitadas, quer para aquisição de equipamentos e ou prestação de serviços, na área da sua competência.

Colabora em vistorias para efeitos de autos de recepção e de consignação de equipamentos e empreitadas.

Acompanha a execução de obras, na área da sua competência.

Acompanha as acções de manutenção realizadas por empresas externas, no âmbito dos contratos de exploração/manutenção de estações de pré-tratamento de águas residuais.

Compila e trata dados estatísticos relativos à produção e consumo de energia e consumo de água e elabora os relatórios correspondentes.

#### 17 — Técnico superior de segurança e higiene no trabalho

Prestar informações técnicas, na fase de projecto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho.

Identificar e avaliar os riscos para a segurança e saúde no local de trabalho e controlo periódico da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos.

Planear a prevenção, integrando, a todos os níveis e para o conjunto das actividades da empresa, a avaliação dos riscos e as respectivas medidas de prevenção.

Informar e formar sobre riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e protecção.

Organizar os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual, e coordenar as medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente.

Afixar a sinalização de segurança nos locais de trabalho.

Analisar os acidentes de trabalho e as doenças profissionais.

Recolher e organizar os elementos estatísticos relativos à segurança e saúde na empresa.

Coordenar inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho.

Coordenar a recolha e actualização da lista sobre legislação e normas aplicáveis.

Manter actualizados para efeitos de consulta, os elementos associados a avaliação de riscos, acidentes de trabalho, medidas propostas e recomendações formuladas.

Registar todas as não conformidades detectadas e reclamações recebidas.

#### 18 — Técnico bacharel

Técnico bacharel júnior

Aplica métodos e processos de natureza técnica, com autonomia e responsabilidade, enquadrados no planeamento estabelecido, requerendo uma especialização e conhecimentos profissionais adquiridos através de um curso superior.

Técnico bacharel e técnico bacharel sénior

Estuda métodos e processos de natureza técnica, com autonomia e responsabilidade, que requerem uma especialização e conhecimentos profissionais adquiridos através de um curso superior.

Pode colaborar na formação de outros trabalhadores da empresa, bem como nas acções de sensibilização/divulgação junto de determinados públicos alvo (clientes, municípios, escolas, etc.).

#### 19 — Contabilista

Estuda os circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração.

Adapta o plano de contas a utilizar, para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal.

Supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando e orientando os trabalhadores afectos à sua execução.

Efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e execução do orçamento.

Elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos para fins fiscais, estatísticos ou outros.

Procede ao apuramento de resultados, supervisionando o encerramento das contas e a elaboração do balanço da conta de exploração e de resultados, que apresenta na forma devida e assina.

Efectua os desdobramentos das contas de resultados nos quadros necessários a uma clara intervenção; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração.

#### 20 — Engenheiro de exploração

Engenheiro de exploração

Avalia, estuda, concebe e adapta métodos e processos científico-técnicos, de âmbito geral ou especializado, com autonomia e responsabilidade, com o objectivo de informar a decisão superior.

Elabora pareceres, informações e relatórios sobre assuntos da sua competência e responde a solicitações diversas.

Compila e trata dados estatísticos, relativos à sua área funcional e elabora os relatórios correspondentes.

Pode fazer a coordenação de áreas específicas de trabalho.

Pode gerir os recursos humanos, afectos à área funcional que coordene, encontrando para tal as soluções mais adequadas, de acordo com as orientações superiores recebidas.

Pode colaborar na formação de outros trabalhadores da empresa, bem como nas acções de divulgação junto de determinados públicos alvo (clientes, municípios, escolas, etc.).

Pode representar a empresa em eventos de natureza científico-técnica (congressos, seminários, colóquios, etc.) e de divulgação das actividades desenvolvidas.

Efectua contactos exteriores com câmaras municipais e outras entidades oficiais e particulares.

**Engenheiro de exploração sénior**

Exerce funções consultivas de natureza científico-técnicas exigindo um elevado grau de qualificação, de responsabilidade, iniciativa, autonomia, assim como um domínio total da área de especialização e uma visão global de gestão que permita a interligação de vários quadrantes e domínios de actividade tendo em vista a preparação de tomada de decisão.

Pode exercer, também, todas as outras funções do engenheiro de exploração.

**21 — Coordenador de exploração**

Controla a produção das diversas áreas de trabalho, controla e coordena as tarefas de outras chefias e trabalhadores sob a sua orientação, no âmbito de directrizes que lhe são fornecidas pela chefia da Divisão/director de exploração ou pelo conselho de administração.

Dirige os trabalhadores que tem a seu cargo. Motiva-os para o correcto desempenho e assegura que cada um executa as suas funções em conformidade com as instruções recebidas.

Informa sobre assuntos relativos ao serviço e leva ao conhecimento superior qualquer deficiência ou irregularidade no funcionamento do mesmo.

Reúne-se periodicamente com o seu superior hierárquico, planeando com ele o trabalho a efectuar e a afectação de recursos humanos e materiais e recebendo dele as directrizes orientadoras do trabalho.

Informa superiormente sobre a necessidade de reparação dos equipamentos que lhe estão afectos.

Procede à marcação de faltas e férias do pessoal que está na sua dependência.

Faz a participação dos acidentes de trabalho, que ocorram na sua área funcional.

Elabora relatórios, referentes a acidentes rodoviários que envolvam viaturas da sua área funcional.

Coordena e define as actividades na central de triagem, bem como todos os outros trabalhos inerentes ao seu funcionamento.

Coordena e define as actividades na central de compostagem, bem como todos os outros trabalhos inerentes ao seu funcionamento. Assegura a transferência de «monos» para aterro.

Responde pela limpeza das instalações, bem como pela limpeza, manutenção e conservação dos arruamentos e arranjo do espaço exterior da fábrica.

Garante a qualidade e uniformização do trabalho desenvolvido.

Assegura a formação em exercício do pessoal que dirige.

Nos impedimentos e ou ausências do chefe de divisão, responde perante o director de exploração, sobre todos os assuntos respeitantes à Divisão.

**22 — Encarregado**

1 — Dirige os trabalhadores que tem a seu cargo. Motiva-os para o correcto desempenho e assegura que cada um execute as suas funções em conformidade com as instruções recebidas.

2 — Informa sobre assuntos relativos ao serviço e leva ao conhecimento superior qualquer deficiência ou irregularidade no funcionamento do mesmo.

3 — Reúne-se periodicamente com o seu superior hierárquico, planeando, com este, o trabalho a efectuar e a afectação de recursos humanos e materiais e recebendo deste as directrizes orientadoras do trabalho.

4 — Informa superiormente sobre a necessidade de reparação dos equipamentos que lhe estão afectos.

5 — Procede à marcação de faltas e à planificação de férias do pessoal que está na sua dependência.

6 — Faz a participação dos acidentes de trabalho, que ocorram na sua área funcional.

7 — Elabora relatórios, referentes a acidentes rodoviários que envolvam viaturas da sua área funcional.

8 — Para além destas funções, exerce ainda, as seguintes, de acordo com a área funcional a que está afecto.

**Recolha selectiva**

9 — Coordena as operações da recolha selectiva da rede de ecopontos.

10 — Analisa e informa todos os pedidos de novos ecopontos/vidrões e de alteração dos que já estão colocados.

11 — Responde pela limpeza, manutenção e conservação.

**Lavagem e manutenção de ecopontos e transportes**

12 — Responde pela limpeza, manutenção e conservação dos ecopontos.

13 — Faz o acompanhamento da colocação de ecopontos e desloca-se aos diversos circuitos de recolha selectiva.

14 — Controla a existência dos acessórios necessários para a reparação dos ecopontos, bem como a qualidade do trabalho efectuado.

15 — Coordena os transportes da lavagem, ecocentros, estação de transferência de Sesimbra e ecocentros.

**Aterros e triagem**

16 — Garante o funcionamento do aterro, de acordo com as correctas normas de execução técnica e dos sistemas de protecção ambiental.

17 — Garante o funcionamento das centrais de triagem e transferência de RSU e ecocentros.

18 — Disciplina a utilização do aterro, pelos motoristas das instituições utentes.

19 — Responde pela limpeza, manutenção e conservação dos arruamentos e arranjo do espaço exterior do aterro e ecocentros.

20 — Coordena e define as actividades na central de triagem, bem como todos os outros trabalhos inerentes ao seu funcionamento.

21 — Faz o acompanhamento periódico das caixas para monos e verdes.

**Manutenção**

22 — Coordena e define as actividades na oficina, de acordo com o plano de manutenção definido.

23 — Recebe as requisições de trabalho, emitidas pelas várias áreas da empresa e procede à sua programação, de acordo com a gravidade, ou com a urgência da reparação. Controla a necessidade de aquisição de peças e consumíveis necessários para a manutenção e reparação de todos os equipamentos e sistemas.



**29 — Operador de informática**

Instala e configura *hardware* e *software*.

Desencadeia os procedimentos definidos e configurados para operar o(s) sistema(s).

Identifica os problemas do sistema operativo e desencadeia as acções correctivas necessárias.

Desenvolve pequenas bases de dados, para apoio à gestão das diferentes áreas da empresa. Faz a sua manutenção.

Executa os procedimentos regulares de salvaguarda de informação, nomeadamente cópias de segurança e acções de recuperação da informação, quando necessário.

Faz trabalhos de georreferenciação.

Elabora listagens e outros suportes de controlo da actividade da empresa.

Interage com os utilizadores, em situações resultantes da utilização das diferentes aplicações e dos equipamentos.

Presta apoio de 1.ª linha aos utilizadores na área da comunicação de voz e dados.

**30 — Mecânico**

Faz a manutenção e reparação de diversos tipos de avarias mecânicas e hidráulicas e pequenas reparações eléctricas em viaturas ligeiras e pesadas de recolha selectiva (camiões), máquinas de aterro (terraplanagem) com rodados e rastos, compactadores, centrais de triagem, de compactação, de transferência e de compostagem.

**31 — Electromecânico**

Faz a montagem, ajusta, instala, mantém e repara diversos tipos de circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de comando, corte e protecção de baixa tensão na fábrica, oficina ou nos locais de utilização.

Inspecciona periodicamente o funcionamento dos circuitos, máquinas e aparelhagem. Faz a sua revisão, seguindo esquemas ou outras especificações técnicas.

**32 — Serralheiro**

Executa obras de estruturas metálicas ligeiras em perfilados, tubos e chapas de ferro, por processos de construção e montagem usados em serralharia. Constrói e repara canalizações e acessórios para fluidos.

Faz a reparação de elementos estruturais dos equipamentos operativos das instalações, chassis e carroçarias de viaturas, rodados, rastos e baldes de máquinas de terraplanagem.

Utiliza nos processos de construção/reparação, ferramentas manuais, hidráulicas e electromecânicas de corte, de furar, e soldar. Interpreta desenhos e especificações técnicas.

**33 — Lubrificador**

Lubrifica veículos ligeiros e pesados com óleos e massas.

Procede à lavagem interior e exterior, simples ou completa das viaturas.

Limpa e muda os óleos e massas lubrificantes em copos, motores, articulações, rolamentos, caixas de velocidade e outros órgãos.

Lubrifica os elementos móveis de máquinas e ou equipamentos.

Verifica o nível de óleo nos diversos órgãos das máquinas e equipamentos e enche-os, sempre que necessário.

Lubrifica os copos, apoios, rolamentos ou seringas e verifica o seu funcionamento.

Aperta bujões.

Pode fazer pequenas afinações, nomeadamente o aperto de peças com folgas.

**34 — Escriturário**

Desenvolve funções que se enquadram em directrizes gerais da empresa em matéria de expediente e arquivo, contabilidade/tesouraria, recursos humanos, comercial, aprovisionamento e economato, tendo em vista assegurar o bom funcionamento dos diversos serviços da mesma.

Executa predominantemente as seguintes tarefas:

Assegura a transmissão da comunicação entre as várias áreas da empresa e entre estas e os particulares, através do registo, redacção, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;

Recolhe, encaminha, confere e procede à escrituração de dados relativos às transacções financeiras e contabilistas;

Controla a conta corrente dos bancos e emite cheques. Faz reconciliações bancárias;

Processa a admissão de pessoal. Faz o controlo de assiduidade, o processamento de salários e a cessação de contratos. Assegura o expediente geral de pessoal;

Elabora encomendas;

Assegura trabalhos de processamento de texto;

Trata informação, recolhe e efectua apuramentos estatísticos elementares e elabora mapas e quadros ou utiliza qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;

Faz algum atendimento telefónico.

**35 — Condutor de máquinas pesadas**

Abastece as linhas de triagem, com os RSU depositados em armazém.

Abastece contentores, com materiais depositados na empresa.

Carrega e arruma os fardos com o material produzido.

Despeja a tulha de composto produzido.

Carrega e descarrega os camiões com diversos tipos de materiais. Faz o transporte de equipamentos, ferramentas e materiais pesados.

Faz o abastecimento, a verificação de níveis e a lubrificação previamente definida, dos veículos com que opera.

Comunica superiormente qualquer avaria detectada nos equipamentos com que opera.

**36 — Motorista**

Conduz veículos ligeiros e pesados, nomeadamente da recolha selectiva e de transporte de contentores. Opera os equipamentos complementares do veículo.

Faz o abastecimento de combustível, a verificação de níveis e a limpeza e manutenção primária do veículo.

Faz a recolha selectiva dos resíduos depositados nos ecopontos, ecocentros ou junto dos estabelecimentos comerciais.

Faz a recolha e transporte de contentores de resíduos dos ecocentros, das centrais de transferência e da central de compostagem, para os aterros, ou dos materiais reciclados para as centrais de triagem existentes nos CIVTRS.

Visa o relatório dos quilómetros, das horas e da capacidade utilizada nos contentores do ecoponto, ou das quantidades de papel-cartão entregues pelos estabelecimentos comerciais.

Colabora, quando necessário, nas operações de carga e descarga.

Comunica superiormente qualquer acidente ou avaria detectada nos veículos e nos equipamentos com que opera.

### 37 — Operador de veículos especiais

#### Aterro

Garante a delimitação das células de deposição de resíduos. Prepara e mantém os acessos às mesmas.

Acompanha a deposição, regulariza e compacta os resíduos. Transporta inertes (terra ou entulho) para os cobrir.

Carrega, transporta e deposita no aterro os fardos, resultantes da prensagem.

Levanta chaminés de biogás. Transporta e coloca cascalho dentro das mesmas.

Arruma terras e entulhos no parque de deposição.

Muda a torre de iluminação, quando necessário.

Faz o abastecimento, a verificação de níveis e a lubrificação previamente definida.

Comunica superiormente qualquer avaria detectada nos equipamentos com que opera.

### 38 — Operador de compostagem

Opera e manobra as máquinas e equipamentos da central de compostagem (maturação e afinação) e controla o seu funcionamento.

Faz a limpeza das máquinas e do equipamento de apoio às máquinas (bombas, telas, tanques, ventiladores e outros).

Apoia as operações de manutenção — eléctrica e mecânica —, para garantir que a paragem e o arranque são feitos em condições de segurança para todos os intervenientes.

Comunica superiormente qualquer avaria detectada nas máquinas e equipamentos com que opera.

### 39 — Operador de controlo e pesagem

Pesa os veículos que entram e saem do Centro Integrado de Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, transportando resíduos. Controla o tipo de resíduos e indica o local de carga/descarga. Verifica as guias que os acompanham, tendo em conta a conformidade das mesmas em relação ao tipo de resíduos, ao produtor/detentor e transportador dos mesmos. Regista, controla e verifica os arquivos de cliente.

Efectua pequenas vendas a dinheiro e emite facturação correspondente, sob a direcção da Divisão Financeira.

Faz a introdução dos dados para a elaboração da estatística mensal de resíduos entrados no Centro Integrado de Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos.

Faz guias de transporte de resíduos.

### 40 — Operador de estação de transferência

Pesa os veículos que transportam resíduos, controla o tipo de resíduos, regista, emite talões de pesagem e faz listagem mensal para facturação.

Assiste à descarga dos carros na tremonha, opera o compactador de resíduos sólidos urbanos, manobra os contentores para carregamento e transporte. Faz a limpeza, desinfecção e pequenas operações de manutenção dos equipamentos.

Comunica superiormente qualquer avaria detectada nos equipamentos com que opera.

Controla a deposição de resíduos nos contentores do ecocentro e quando estão cheios solicita a transferência para o Centro Integrado de Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos.

Assegura a limpeza dos arruamentos, valetas e caixas de drenagem das águas residuais.

### 41 — Operador chefe de triagem

Coordena a equipa e o trabalho realizado na central de triagem, de acordo com as instruções superiores recebidas.

Prensa e enfarda o material resultante da triagem e arruma-o em armazém. Opera a prensa e as restantes máquinas existentes na central de triagem. Carrega os camiões com os diversos tipos de fardos.

Responde pela qualidade do trabalho efectuado na triagem.

Comunica superiormente qualquer avaria detectada nos equipamentos com que opera.

Recolhe e sistematiza alguma informação estatística, relacionada com a central de triagem.

### 42 — Operador de triagem

Coloca os materiais da recolha selectiva nos tapetes de acesso às mesas de triagem.

Faz a triagem dos resíduos recolhidos.

Prensa e enfarda o material resultante da triagem e arruma-o em armazém.

Opera a prensa e as restantes máquinas existentes na instalação.

Faz a limpeza das instalações e do equipamento.

Carrega os camiões com os diversos tipos de fardos.

Faz a triagem de materiais.

Comunica superiormente qualquer avaria detectada nos equipamentos com que opera.

Estas funções são diferenciadas, entre os operadores, pelo grau de complexidade que lhes está associado.

Faz a limpeza das instalações e do equipamento.

### 43 — Ajudante de mecânico

Ajuda o mecânico na manutenção e reparação de diversos tipos de avarias (mecânicas, hidráulicas, eléctricas) em viaturas ligeiras e pesadas de recolha selectiva (camiões), máquinas de aterro (terraplanagem) com rodados e rastos, compactadores, centrais de triagem, de compactação e de transferência.

Ajuda o mecânico na execução de obras de serralharia, corte e soldadura em aço.

**44 — Auxiliar administrativo**

Executa tarefas de apoio ao funcionamento administrativo da empresa, nomeadamente atendimento telefónico e recepção, registo de entrada e saída de correspondência, arquivo de documentos, envio de faxes e fotocópias de documentos.

Faz o serviço externo da empresa.

Trata informação, recolhe e efectua apuramentos estatísticos elementares e elabora mapas e quadros ou utiliza qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes.

Executa outras tarefas de apoio não discriminadas.

**45 — Auxiliar de motorista**

Ajuda o motorista nas manobras da viatura.

Opera os comandos de estabilização do veículo. Engata e desengata o cabo de aço nos contentores.

Recolhe e separa todo o material reciclável que se encontra ao redor dos ecopontos.

Ajuda o motorista na carga e descarga dos materiais.

Colabora com o motorista nas alterações solicitadas superiormente a fazer nos ecopontos.

Preenche diariamente o relatório dos quilómetros, das horas e da capacidade utilizada nos contentores do ecoponto.

Relata as situações anómalas verificadas nos ecopontos, ou qualquer outra ocorrência relevante para o serviço.

Faz o abastecimento de combustível e colabora com o motorista na limpeza e a manutenção do veículo.

Pontualmente pode fazer outras tarefas de apoio no centro de triagem ou nos silos de descarga do vidro.

Recolha porta-a-porta.

**46 — Auxiliar de produção**

Faz a limpeza de arruamentos, valetas e caixas de águas residuais.

Executa operações de desinfecção no centro integrado.

Levanta chaminés de biogás e coloca cascalho nas mesmas.

Arruma pneus e faz triagem do vidro e outros materiais.

Assegura a rega e manutenção dos espaços verdes e ainda a lavagem de equipamentos.

Colabora nas operações de descarga de veículos.

Executa tarefas de alimentação de resíduos e materiais necessários às operações de triagem de RSU.

Escolhe sucata no parque.

Despeja contentores de vidro, alumínio e ferro.

Executa tarefas de limpeza e lavagem da zona operacional da central e respectivos equipamentos.

Faz a limpeza dos espaços exteriores envolventes da instalação.

Faz a lavagem, manutenção e montagem de ecopontos e executa outras acções de limpeza dos mesmos, de acordo com as instruções recebidas.

**ANEXO III****Regras de ingresso e progressão nas carreiras**

O ingresso no quadro da AMARSUL é feito, em regra, no nível mais baixo da carreira e no escalão A.

No período experimental, com a duração máxima de quatro meses, o vencimento será o que corresponder ao escalão 0 da tabela salarial, no nível de ingresso na carreira.

Sem prejuízo destas regras gerais e sempre que a experiência/«*know-how*» de um candidato o justifique, a admissão será feita em qualquer nível ou escalão da carreira respectiva.

As mudanças de escalão operam-se ao fim de três anos, considerada a avaliação do desempenho do período em apreço, ou sempre que a AMARSUL entenda premiar o desempenho dos seus funcionários. Percorridos todos os escalões de um nível, os trabalhadores transitam para o nível seguinte da respectiva carreira e para o escalão que lhe corresponda.

A evolução na carreira prevista no número anterior baseia-se em critérios objectivos, no respeito pelo princípio constitucional quanto à quantidade, qualidade e natureza do trabalho prestado, e processar-se-á salvo avaliação negativa e devidamente fundamentada pela chefia, que deve ter em conta os critérios acima definidos.

Para efeitos de aplicação o ano de referência é 2007.

**Carreiras — Síntese****Grupo IV — Auxiliares:**

Ajudante de mecânico;  
Auxiliar administrativo;  
Auxiliar de motorista;  
Auxiliar de produção;  
Operador chefe de triagem;  
Operador de triagem.

**Grupo III — Semi-especializados:**

Condutor de máquinas;  
Motorista;  
Operador de compostagem;  
Operador de controlo e pesagem;  
Operador de estação de transferência;  
Operador de veículos especiais.

**Grupo II — Especializados e técnicos profissionais:**

Chefe de equipa de manutenção;  
Chefe de equipa de produção;  
Electromecânico;  
Escriturário;  
Lubrificador;  
Mecânico;  
Operador de informática;  
Secretário;  
Serralheiro;  
Técnico administrativo;  
Técnico industrial;  
Técnico de sistemas de exploração.

**Grupo I — Direcção, chefia e técnicos:**

Encarregado;  
Engenheiro de exploração;  
Técnico bacharel;  
Contabilista;  
Controller;

Técnico superior;  
Técnico superior de segurança e higiene do trabalho;  
Técnico superior de valorização;  
Coordenador de secretariado de administração;  
Coordenador de exploração;  
Coordenador de divisão de Comunicação e Imagem;  
Coordenador de divisão de Sistemas de Informação;  
Chefe de divisão;  
Director.

### Carreiras

#### Grupo IV — Auxiliares

##### Ajudante de mecânico

	Escala		
	A	B	C
N I — Ajudante mecânico . . . . .	I A	I B	I C
N II — Ajudante mecânico . . . . .	II A	II B	II C

##### Auxiliar administrativo

	Escala		
	A	B	C
N I — Auxiliar administrativo . . . . .	I A	I B	I C
N II — Auxiliar administrativo . . . . .	II A	II B	II C

##### Auxiliar de motorista

	Escala		
	A	B	C
N I — Auxiliar de motorista . . . . .	I A	I B	I C
N II — Auxiliar de motorista . . . . .	II A	II B	II C

##### Auxiliar de produção

	Escala		
	A	B	C
N I — Auxiliar de produção . . . . .	I A	I B	I C
N II — Auxiliar de produção . . . . .	II A	II B	II C

##### Operador chefe de triagem

	Escala		
	A	B	C
N II — Operador chefe de triagem . . . . .	II A	II B	II C
N III — Operador chefe de triagem . . . . .	III A	III B	III C

##### Operador de triagem

	Escala		
	A	B	C
N I — Operador de triagem . . . . .	I A	I B	I C
N II — Operador de triagem . . . . .	II A	II B	II C

#### Grupo III — Semi-especializados

##### Condutor de máquinas

	Escala		
	A	B	C
N III — Condutor de máquinas . . . . .	III A	III B	III C
N IV — Condutor de máquinas . . . . .	IV A	IV B	IV C

##### Motorista

	Escala		
	A	B	C
N III — Motorista . . . . .	III A	III B	III C
N IV — Motorista . . . . .	IV A	IV B	IV C

##### Operador de compostagem

	Escala		
	A	B	C
N II — Operador de compostagem . . . . .	II A	II B	II C
N III — Operador de compostagem . . . . .	III A	III B	III C

##### Operador de controlo e pesagem

	Escala		
	A	B	C
N III — Operador de controlo e pesagem . . . . .	III A	III B	III C
N IV — Operador de controlo e pesagem . . . . .	IV A	IV B	IV C

##### Operador de estação de transferência

	Escala		
	A	B	C
N III — Operador de estação de transferência . . . . .	III A	III B	III C
N IV — Operador de estação de transferência . . . . .	IV A	IV B	IV C

##### Operador de veículos especiais

	Escala		
	A	B	C
N III — Operador de veículos especiais . . . . .	III A	III B	III C
N IV — Operador de veículos especiais . . . . .	IV A	IV B	IV C

**Grupo II — Especializados e técnicos profissionais****Chefe de equipa de manutenção**

	Escala		
	A	B	C
	IV A	IV B	IV C
N IV — Chefe de equipa de manutenção . .	IV A	IV B	IV C
N V — Chefe de equipa de manutenção . .	V A	V B	V C
N VI — Chefe de equipa de manutenção . .	VI A	VI B	VI C

**Chefe de equipa de produção**

	Escala		
	A	B	C
	IV A	IV B	IV C
N IV — Chefe de equipa de produção . . . .	IV A	IV B	IV C
N V — Chefe de equipa de produção . . . .	V A	V B	V C
N VI — Chefe de equipa de produção . . . .	VI A	VI B	VI C

**Electromecânico**

	Escala		
	A	B	C
	IV A	IV B	IV C
N IV — Electromecânico . . . . .	IV A	IV B	IV C
N V — Electromecânico . . . . .	V A	V B	V C

**Escriturário**

	Escalaão		
	A	B	C
N III — Escriturário.....	III A	III B	III C
N IV — Escriturário.....	IV A	IV B	IV C
N V — Escriturário.....	V A	V B	V C

**Lubrificador**

	Escala		
	A	B	C
	III A	III B	III C
N III — Lubrificador II . . . . .	III A	III B	III C
N IV — Lubrificador . . . . .	IV A	IV B	IV C

**Mecânico**

	Escala		
	A	B	C
	III A	III B	III C
N III — Mecânico II . . . . .	III A	III B	III C
N IV — Mecânico . . . . .	IV A	IV B	IV C
N V — Mecânico . . . . .	V A	V B	V C

**Operador de informática**

	Escala		
	A	B	C
	IV A	IV B	IV C
N IV — Operador de informática . . . . .	IV A	IV B	IV C
N V — Operador de informática . . . . .	V A	V B	V C

**Secretário**

	Escala		
	A	B	C
	V A	V B	V C
N V — Secretário . . . . .	V A	V B	V C
N VI — Secretário . . . . .	VI A	VI B	VI C

**Serralheiro**

	Escala		
	A	B	C
	IV A	IV B	IV C
N IV — Serralheiro . . . . .	IV A	IV B	IV C
N V — Serralheiro . . . . .	V A	V B	V C

**Técnico administrativo**

	Escala		
	A	B	C
	V A	V B	V C
N V — Técnico administrativo . . . . .	V A	V B	V C
N VI — Técnico administrativo . . . . .	VI A	VI B	VI C
N VII — Técnico administrativo . . . . .	VII A	VII B	VII C

**Técnico industrial**

	Escala		
	A	B	C
	III A	III B	III C
N III — Técnico industrial II . . . . .	III A	III B	III C
N IV — Técnico industrial II . . . . .	IV A	IV B	IV C
N V — Técnico industrial . . . . .	V A	V B	V C
N VI — Técnico industrial . . . . .	VI A	VI B	VI C

**Técnico de sistemas de exploração**

	Escala		
	A	B	C
	V A	V B	V C
N V — Técnico de sistemas de exploração	V A	V B	V C
N VI — Técnico de sistemas de exploração	VI A	VI B	VI C

**Grupo I — Direcção, chefia e técnicos****Encarregado**

	Escala		
	A	B	C
	VI A	VI B	VI C
N VI — Encarregado . . . . .	VI A	VI B	VI C
N VII — Encarregado . . . . .	VII A	VII B	VII C



## Engenheiro de exploração

	Escala		
	A	B	C
N VIII — Engenheiro de exploração júnior	VIII A	VIII B	VIII C
N IX — Engenheiro de exploração sénior	IX A	IX B	IX C
N X — Engenheiro de exploração sénior	X A	X B	X C

## Técnico bacharel

	Escala		
	A	B	C
N VII — Técnico bacharel júnior	VII A	VII B	VII C
N VIII — Técnico bacharel	VIII A	VIII B	VIII C
N IX — Técnico bacharel sénior	IX A	IX B	IX C

## Contabilista

	Escala		
	A	B	C
N VI — Contabilista	VI A	VI B	VI C
N VII — Contabilista	VII A	VII B	VII C
N VIII — Contabilista	VIII A	VIII B	VIII C

## Controller

	Escala		
	A	B	C
N VIII — Controller	VIII A	VIII B	VIII C
N IX — Controller	IX A	IX B	IX C

## Técnico superior

	Escala		
	A	B	C
N VIII — Técnico superior júnior	VIII A	VIII B	VIII C
N IX — Técnico superior sénior	IX A	IX B	IX C
N X — Técnico superior sénior	X A	X B	X C

## Técnico superior de segurança e higiene do trabalho

	Escala		
	A	B	C
N VIII — Técnico superior de segurança e higiene do trabalho júnior	VIII A	VIII B	VIII C
N IX — Técnico superior de segurança e higiene do trabalho sénior	IX A	IX B	IX C
N X — Técnico superior de segurança e higiene do trabalho sénior	X A	X B	X C

## Técnico superior de valorização

	Escala		
	A	B	C
N VIII — Técnico superior de valorização júnior	VIII A	VIII B	VIII C
N IX — Técnico superior de valorização sénior	IX A	IX B	IX C
N X — Técnico superior de valorização sénior	X A	X B	X C

## Coordenador do Secretariado de Administração

	Escala		
	A	B	C
N VII — Coordenador de secretariado de administração	VII A	VII B	VII C
N VIII — Coordenador de secretariado de administração	VIII A	VIII B	VIII C

## Coordenador de exploração

	Escala		
	A	B	C
N VIII — Coordenador de exploração	VIII A	VIII B	VIII C
N IX — Coordenador de exploração	IX A	IX B	IX C

## Coordenador de divisão de Comunicação e Imagem

	Escala		
	A	B	C
N VII — Coordenador de divisão de Comunicação e Imagem	VII A	VII B	VII C
N VIII — Coordenador de divisão de Comunicação e Imagem	VIII A	VIII B	VIII C

## Coordenador de divisão de Sistemas de Informação

	Escala		
	A	B	C
N VII — Coordenador de divisão de Sistemas de Informação	VII A	VII B	VII C
N VIII — Coordenador de divisão de Sistemas de Informação	VIII A	VIII B	VIII C

## Chefe de divisão

	Escala		
	A	B	C
N X — Chefe de divisão	X A	X B	X C
N XI — Chefe de divisão	XI A	XI B	XI C

Director				
		Escala		
		A	B	C
		XII A XIII A	XII B XIII B	XII C XIII C
Nível	Carreira	A	B	C
I	Ajudante mecânico. .... Auxiliar administrativo .... Auxiliar de motorista .... Auxiliar de produção .... Operador de triagem ....	I A	I B	I C
II	Ajudante mecânico. .... Auxiliar administrativo .... Auxiliar de motorista .... Auxiliar de produção .... Operador chefe de triagem. .... Operador de compostagem .... Operador de triagem ....	II A	II B	II C
III	Condutor de máquinas .... Escriturário. .... Lubrificador II .... Mecânico II. .... Motorista .... Operador chefe de triagem. .... Operador de compostagem .... Operador de controlo e pesagem Operador de estação de transfe- rência .... Operador de veículos especiais Técnico industrial II ....	III A	III B	III C
IV	Chefe de equipa de manutenção Chefe de equipa de produção... Condutor de máquinas .... Electromecânico. .... Escriturário. .... Mecânico .... Motorista .... Operador de controlo e pesagem Operador de estação de transfe- rência .... Operador de informática .... Operador de veículos especiais Serralheiro .... Técnico industrial II ....	IV A	IV B	IV C
V	Chefe de equipa de manutenção Chefe de equipa de produção... Electromecânico. .... Escriturário. .... Mecânico .... Operador de informática .... Secretário .... Serralheiro .... Técnico administrativo. .... Técnico industrial. .... Técnico de sistemas de explora- ção ....	V A	V B	V C
VI	Chefe de equipa de produção... Encarregado .... Secretário .... Técnico administrativo. .... Técnico industrial. ....	VI A	VI B	VI C

Nível	Carreira	Escala		
		A	B	C
VI	Técnico de sistemas de explora- ção .....			
VII	Contabilista .... Coordenador de divisão de Co- municação e Imagem .... Coordenador de divisão de Siste- mas de Informação. .... Coordenador de secretariado de administração. .... Encarregado .... Técnico administrativo. .... Técnico bacharel júnior .... Coordenador de exploração ....	VII A	VII B	VI C
VIII	Contabilista .... Controller. .... Coordenador de divisão de Co- municação e Imagem .... Coordenador de divisão de Siste- mas de Informação. .... Coordenador de exploração .... Coordenador de secretariado de administração. .... Engenheiro de exploração jún- ior. .... Técnico bacharel .... Técnico superior júnior .... Técnico superior de segurança e higiene do trabalho júnior ... Técnico superior de valorização júnior .....	VIII A	VIII B	VIII C
IX	Coordenador de exploração ... Controller. .... Engenheiro de exploração sé- nior. .... Técnico bacharel sénior .... Técnico superior sénior .... Técnico superior de segurança e higiene do trabalho sénior ... Técnico superior de valorização sénior .....	IX A	IX B	IX C
X	Chefe de divisão. .... Engenheiro de exploração sé- nior. .... Técnico superior sénior .... Técnico superior de segurança e higiene do trabalho sénior ... Técnico superior de valorização sénior .....	X A	X B	X C
XI	Chefe de divisão. ....	XI A	XI B	XI C
XII	Director .....	XII A	XII B	XII C
XIII	Director .....	XIII A	XIII B	XIII C

## ANEXO IV

Regulamento Interno da Prevenção da Saúde,  
Higiene e Segurança no Trabalho

## Artigo 1.º

## Princípios gerais

1 — Constitui dever da empresa instalar os trabalhado-  
res em boas condições nos locais de trabalho, nomeada-

mente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2 — A empresa obriga-se a manter serviços responsáveis pelo exacto cumprimento do disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

## Artigo 2.º

### Deveres específicos da Empresa

É da responsabilidade da Empresa:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste Regulamento, que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Dar o seu apoio à Comissão de Higiene e Segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

f) Consultar a Comissão de Higiene e Segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da Comissão de Higiene e Segurança;

h) Dar conhecimento aos trabalhadores das normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

## Artigo 3.º

### Deveres dos trabalhadores

1 — É da responsabilidade dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

b) Zelar pela segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela Empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2 — Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3 — Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposos das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

## Artigo 4.º

### Equipamento individual

1 — Compete à Empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. O custo dos fatos e equipamentos, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso constituem encargo exclusivo da Empresa.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano.

3 — A Empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

## Artigo 5.º

### Locais para a refeição

A Empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada Ecomarque, um local condigno, arejado e asseado, serviço de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

## Artigo 6.º

### Vestiários, lavabos e balneários

A Empresa obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, garantindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores em cada um dos Ecomarques.

### Artigo 7.º

#### Comissão de Higiene e Segurança — Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à Empresa, aos trabalhadores da empresa e particularmente à Comissão de Higiene e Segurança.

### Artigo 8.º

#### Âmbito de acção da Comissão de Higiene e Segurança

Compete à Comissão de Higiene e Segurança:

1 — Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho.

2 — Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3 — Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha.

4 — Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes.

5 — Contribuir para o estabelecimento de normas gerais para satisfação das recomendações da Comissão de Higiene e Segurança.

6 — Participar na análise das condições de ocorrência de acidentes de trabalho e propor a aplicação das medidas necessárias para eliminação das causas dos acidentes.

7 — Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e consequentemente, propor se necessário, alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamento, etc.).

8 — Colaborar na boa prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho.

9 — Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da Empresa.

10 — Elaborar um relatório anual sobre as actividades da Comissão de Higiene e Segurança.

### Artigo 9.º

#### Constituição da Comissão de Higiene e Segurança

1 — A Comissão de Higiene e Segurança tem composição paritária e será constituída por três representantes da Empresa e três representantes dos trabalhadores.

2 — A Comissão de Higiene e Segurança terá como consultores permanentes o médico do trabalho e ou o técnico de higiene e segurança, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

### Artigo 10.º

#### Funcionamento da Comissão de Higiene e Segurança

1 — A Comissão de Higiene e Segurança reunir-se-á, mensalmente, de acordo com o artigo 285.º da Lei Regulamentar n.º 35/2004.

2 — A Comissão de Higiene e Segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3 — O secretário da Comissão de Higiene e Segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da Comissão de Higiene e Segurança com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário, com pelo menos cinco dias úteis de antecedência.

6 — As reuniões da Comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8 — A Comissão de Higiene e Segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

### Artigo 11.º

#### Despesas de funcionamento da Comissão de Higiene e Segurança

Os encargos de funcionamento da Comissão de Higiene e Segurança serão suportados pela Empresa, incluindo deslocações dos seus membros, no âmbito do funcionamento da Comissão.

### Artigo 12.º

#### Disposições finais

1 — Os representantes dos trabalhadores da Comissão de Higiene e Segurança dispõem, para as suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

2 — A Empresa assegurará aos trabalhadores na Comissão de Higiene e Segurança formação adequada ao exercício das respectivas funções, podendo, para esse efeito, solicitar o apoio das autoridades competentes, bem como conceder, se para tanto for necessário, licença com retribuição ou sem retribuição no caso em que seja atribuído aos trabalhadores, subsídio específico.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores da Comissão de Higiene e Segurança é concedida a possibilidade de frequentarem acções de formação e ou aperfeiçoamento, entendidas como necessárias pela Comissão de Higiene e Segurança.

4 — A empresa enviará aos sindicatos o relatório anual referido no n.º 10 do artigo 8.º, «Âmbito da acção da Comissão de Higiene e Segurança», do presente Regulamento.



Nível	Categoria	Venc. base	Subs. assid.
6	Operador processo 3. <sup>a</sup> ..... Oper. máquinas transp. e elev. grau IV ..... Pedreiro 2. <sup>a</sup> ..... Pintor 2. <sup>a</sup> ..... Téc. estagiário grau II. ....	717,52	62,35
7	Controlador de entregas ..... Fogoeiro 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro 3. <sup>a</sup> ..... Téc. estagiário grau I ..... Telefonista/recepc. ....	695,97	52,37
8	Ajud. processo grau III ..... Auxiliar administr. grau III ... Oper. máquinas transp. e elev. grau III .....	669,28	37,41
9	Ajud. processo grau II. .... Auxiliar administr. grau II ... Oper. máquinas transp. e elev. grau II .....	621,78	24,94
10	Ajudante ..... Ajud. processo grau I ..... Auxiliar administr. grau I. .... Oper. máquinas transp. e elev. grau I .....	601,28	17,46

Águas de Moura, 10 de Março de 2009.

Pela Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>:

*Tiago Marques Tavares Caré*, mandatário.

*Maria Anjos Afonso*, mandatária.

Pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas:

*Cláudio B. Santos Ventura*, mandatário.

*Carlos Filipe G. Nunes*, mandatário.

#### Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1 — O presente AE altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 25, de 8 de Julho de 1998, que teve a sua última actualização no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 23, de 22 de Junho de 2008.

2 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, CAE 15510 e 15982 — indústria de leite e derivados e fabricação de refrigerantes e outras bebidas não alcoólicas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço

representados pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas e outro.

3 — A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 185 trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como os processos de negociação, são os previstos na lei.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

4 — A denúncia deste AE é possível a qualquer momento nos termos dos números seguintes, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate de uma revisão global do acordo ou da revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respectivamente.

5 — Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

6 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data de recepção daquela.

7 — A resposta incluirá a contra proposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceite.

8 — Se não houver resposta ou esta não se conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 6.

### CAPÍTULO II

#### Admissão, classificação e carreira profissional

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- Terem idade não inferior a 16 anos;
- Possuírem a escolaridade mínima obrigatória e, eventualmente, outras habilitações exigíveis para a categoria profissional;
- Possuírem aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2 — A escolaridade mínima ou habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas:

- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE se encontrem já ao serviço da Parmalat Portugal;

b) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de qualquer das profissões previstas nos anexos ao presente AE.

3 — No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações referidas e as necessárias ao desempenho da função a exercer.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

As condições específicas da admissão constam dos anexos I e II, sem prejuízo do disposto na lei geral quanto ao período experimental.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2 — O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3 — A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituído não poderá ser inferior à do substituído.

4 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhes-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, segundo avaliação exclusiva da entidade patronal, salvo se, dentro da empresa, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Categorias e classificações profissionais

1 — As categorias profissionais e as respectivas definições de funções estão estabelecidas nos anexos I e II.

2 — A classificação dos trabalhadores é feita pela entidade patronal, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada um.

3 — É vedado à empresa atribuir categorias diferentes das previstas neste AE.

4 — Compete à comissão paritária, prevista neste AE, e a pedido de uma das partes, deliberar sobre a criação de novas categorias profissionais que passarão a fazer parte integrante do presente AE após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, competindo-lhe igualmente definir as respectivas funções e enquadramentos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior da mesma área, ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior numa outra área.

2 — Os trabalhadores ascenderão à categoria superior no âmbito da mesma área ou à categoria superior em consequência da avaliação exclusiva da entidade patronal do

desempenho, dos méritos e do grau de responsabilidade atribuída.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula antecedente, a carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada nos anexos I e II.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Enquadramento

As profissões e categorias previstas são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo II.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Deveres da Parmalat Portugal

São deveres da Parmalat Portugal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinem as relações de trabalho;

b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;

c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, observando as disposições legais relativas à higiene e segurança no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade, nomeadamente estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;

e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organizações sindicais, organismos oficiais, instituições de previdência, comissões corporativas e outros a estes inerentes;

g) Enviar as quotas sindicais de cada trabalhador para os respectivos sindicatos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os outros trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) 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;

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

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

h) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável directo providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma que a sua permanência não ultrapasse o período máximo de quatro horas, ou excepcionalmente o período seguinte, se desse abandono resultarem danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à Parmalat Portugal:

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

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

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

## CAPÍTULO IV

### Duração e prestação do trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Competência da empresa

1 — Dentro dos limites decorrentes do AE e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos, observando os princípios e regras enunciadas na lei e neste AE.

3 — Os regulamentos internos devem ser submetidos à aprovação do IDICT, ouvidos os sindicatos, no prazo máximo de 30 dias, e consideram-se aprovados se, no prazo

máximo de 30 dias após a sua recepção, não forem objecto de despacho de indeferimento ou de aperfeiçoamento.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho — Definição e fixação

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

2 — Os períodos normais de trabalho serão considerados por actividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Tipo de horário

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

a) Horário normal — aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário especial — aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar semanalmente e o intervalo para refeição poderá variar, sendo no mínimo trinta minutos e no máximo duas horas, de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

c) Horário desfasado — aquele em que para o mesmo posto de trabalho existem dois ou mais horários de trabalho, com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;

d) Horário de turnos — aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida;

e) O horário de turnos será em regime de laboração contínua quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos que estejam dispensados de encerramento.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados na Parmalat Portugal, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais.

2 — A duração do trabalho diário não poderá exceder oito horas.

3 — Sem prejuízo do disposto na cláusula 18.<sup>a</sup>, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4 — Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5 — A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.



**Cláusula 17.<sup>a</sup>**

**Horário especial de trabalho**

1 — Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras e distribuição de produtos lácteos.

2 — Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias, nos termos dos números seguintes.

3 — O alargamento não pode exceder o máximo de quatro meses em cada ano civil.

4 — O alargamento referido no número anterior pode ser efectuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

5 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado e por igual período;

b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem, o descanso semanal previsto na cláusula 41.<sup>a</sup>, bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela empresa.

6 — A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador e nunca exceder o período do ano civil.

7 — O início deste regime será obrigatoriamente comunicado aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

8 — Sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula, a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

9 — Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em HET não esteja assegurada por transportes colectivos existentes, a Parmalat Portugal garantirá os adequados transportes.

10 — Durante o período de HET prestado nos termos desta cláusula, a Parmalat Portugal não poderá recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos, excepto quando se torne indispensável para prevenir ou reparar graves prejuízos para a empresa, devidamente fundamentados.

11 — Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio mensal de € 31,50.

12 — a) Os colaboradores a quem no início dos turnos incumbir a preparação de trabalhos ou equipamentos necessários ao normal funcionamento da produção anteciparão duas horas, nesses dias, o início e o término do seu período de trabalho.

b) A cada trabalhador em horário de antecipação será pago um prémio de 200 % por cada hora de cada dia de antecipação efectiva.

c) No início de cada mês a direcção fabril dará público conhecimento dos trabalhadores destacados para o horário de antecipação.

d) Por motivos plausíveis e justificáveis poder-se-á proceder à troca dos indigitados.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>**

**Trabalho por turnos**

1 — A Parmalat Portugal obriga-se a afixar, em Janeiro de cada ano, as escalas anuais previstas, podendo ser alteradas nos termos da lei em função de novas necessidades impostas pela organização do trabalho.

2 — A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após consulta dos delegados sindicais.

3 — Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

4 — As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após o dia de descanso semanal.

5 — Podem ser efectuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e atempadamente comunicadas à Parmalat Portugal.

6 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos, o qual será contado para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

7 — Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas com descanso semanal coincidente com o domingo.

**Cláusula 19.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar**

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a Parmalat Portugal e o trabalhador.

3 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a um ano e ainda os trabalhadores menores.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, a Parmalat Portugal deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos seguintes termos:

Pequeno-almoço — € 2,49;

Almoço — € 8,98;

Jantar — € 8,98;

Ceia — € 2,49.

6 — Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7 — Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, a Parmalat Portugal suportará o custo efectivo do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte por parte do trabalhador no período de trinta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8 — Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, a Parmalat Portugal suportará o custo efectivo do transporte de e para a empresa, podendo, em alternativa, assegurar o custo efectivo da deslocação.

9 — Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para efeitos dos n.ºs 7 e 8 desta cláusula, a empresa terá de observar o disposto no n.º 7 da cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha que fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2 — O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa e ou para a sua viabilidade.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar previsto na cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) 48 horas totais de trabalho por semana;
- d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- e) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

2 — O trabalho suplementar previsto no n.º 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

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

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um

dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da Parmalat Portugal, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, confiança ou fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresa podem renunciar à retribuição especial prevista na cláusula 30.<sup>a</sup>

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 obrigatórios.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Definição e âmbito

1 — Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente AE, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende, para além da remuneração base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal e a isenção por horário de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data do pagamento da retribuição

1 — A Parmalat Portugal procederá ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a Parmalat Portugal deverá entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, categoria profissional, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração horária

1 — A remuneração horária é determinada por aplicação da fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{N \times 52}$$

em que:

$RH$  = remuneração horária;  
 $RM$  = remuneração mensal;  
 $N$  = período normal de trabalho semanal.

Sempre que o horário semanal do trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — À remuneração base fixada pela tabela salarial constante do presente AE, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 3 %, por cada três anos de permanência na empresa, independentemente da categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para a dezena de escudos mais próxima.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidade de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no n.º 1.

3 — A antiguidade para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula conta-se a partir do mês de Março de 1995.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2 — O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

3 — No ano de admissão os trabalhadores receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação do contrato de trabalho.

5 — Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, os trabalhadores terão direito a receber o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quantos os meses em que prestaram trabalho.

7 — Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias no valor igual à retribuição correspondente ao seu período de férias.

2 — No ano da cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20 % da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de € 31,50.

2 — Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno calculado em percentagem sobre a remuneração base fixa nos seguintes moldes:

a) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 30 %;

b) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis e com interrupção de laboração ao fim-de-semana — 27 %;

c) Regime de três turnos ou mais com uma folga fixa e outra variável — 20 %;

d) Regime de três turnos com folgas fixas — 18 %;

e) Regime de dois turnos com folgas variáveis — 18 %;

f) Regime de dois turnos com uma folga fixa e outra variável — 15 %;

g) Regime de dois turnos com folgas fixas — 13 %.

2 — Enquanto a linha do leite pasteurizado existir na empresa, o subsídio de turno dos seus trabalhadores será abrangido pelos acréscimos decorrentes da variação do tipo de folgas, conforme o número anterior (para três turnos, 2 % ou 10 %; para dois turnos, 2 % ou 5 %).

3 — Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no n.º 1 desta cláusula os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:

a) Em regime de turnos rotativos (de laboração contínua ou descontínua);

b) Com um número de variantes do horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

4 — Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho nocturno seja mais vantajoso.

5 — Quando haja mudanças temporárias do regime de três turnos para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o valor do mesmo será mantido como excedente da remuneração, desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alterações ou cessação do número de turnos por necessidade exclusiva da empresa, até ao máximo de 30 dias úteis.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por trabalho nocturno

1 — A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Para efeito do disposto no n.º 1, considera-se como trabalho nocturno o trabalho prestado a partir das 20 horas até às 7 horas da manhã.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

2 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

3 — Se esta substituição se prolongar por mais de 90 dias consecutivos, o trabalhador terá direito à passagem à categoria do substituído.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1 — A Parmalat Portugal atribuirá um subsídio de alimentação de € 6,56 por cada dia de trabalho efectivamente prestado, com efeito retroactivo a 1 de Janeiro de 2009, ou, em alternativa, fornecerá a respectiva refeição.

2 — A Parmalat Portugal poderá passar do regime de fornecimento de refeições ao regime de atribuição do subsídio e vice-versa, desde que ouvidos os delegados sindicais.

3 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade na empresa fora das horas normais das refeições será atribuído o mesmo subsídio fixado no número anterior, desde que o período de trabalho prestado nessas condições seja, pelo menos, igual ao período normal de trabalho.

4 — Não haverá direito ao recebimento do subsídio de alimentação estabelecido nesta cláusula sempre que o trabalhador tenha direito aos quantitativos fixados na cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal se for prestado em tempo diurno;

b) 75 % da retribuição normal se for prestado em tempo nocturno até às 24 horas;

c) 100 % da retribuição normal se for prestado em tempo nocturno a partir das 0 horas.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 120 % da retribuição normal.

3 — Não é exigível pelos trabalhadores o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela Parmalat Portugal, através dos níveis hierárquicos autorizados para o efeito.

## CAPÍTULO VI

### Transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Local habitual de trabalho

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Transferência

1 — Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

2 — O trabalhador pode ser livremente transferido do seu local habitual de trabalho para um outro, desde que tal transferência se dê num raio de distância não superior a 30 km.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Parmalat Portugal, salvo o estipulado em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6 — No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, a Parmalat Portugal pagará, para o período de um ano, um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda da casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

**Cláusula 39.<sup>a</sup>****Deslocações em serviço**

1 — Entende-se por deslocação a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.

3 — Nas deslocações em serviço o trabalhador terá direito a:

a) Pagamento das despesas de transporte, salvo se a Parmalat Portugal lho proporcionar;

b) Alojamento, através de marcação e pagamento efectuados directamente pela Parmalat Portugal.

Caso isto seja comprovadamente impossível, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de alojamento contra apresentação de factura, segundo valores considerados razoáveis;

c) Pagamento das refeições que esteja impossibilitado de tomar no local habitual, nos seguintes períodos:

Pequeno-almoço — se tiver iniciado o serviço até às 7 horas, inclusive;

Almoço — das 11 horas e 30 minutos às 14 horas;

Jantar — das 19 horas às 21 horas e 30 minutos;

Ceia — das 24 horas às 2 horas.

4 — O pagamento das refeições referidas no n.º 3 será feito de acordo com os seguintes valores:

Pequeno-almoço — € 2,55;

Almoço — € 9,17;

Jantar — € 9,17;

Ceia — € 3,32.

5 — Sempre que o trabalhador tiver que interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6 — Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos nesta cláusula, desde que lhe seja fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7 — No caso de o trabalhador usar excepcionalmente transporte próprio para a deslocação em serviço, desde que autorizado por escrito pela entidade patronal, terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido no valor correspondente ao produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super.

8 — Os trabalhadores deslocados do local de trabalho de Águas de Moura, por um período igualou superior a 30 dias têm direito a 4 horas por mês para tratar de assuntos particulares.

**Cláusula 40.<sup>a</sup>****Deslocações ao estrangeiro**

1 — Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente viagem, alojamento, alimentação e representação necessariamente impostas pela deslocação.

2 — O direito estabelecido no número anterior será definido caso a caso pela empresa.

3 — Ao trabalhador deslocado em serviço no estrangeiro, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, a Parmalat Portugal pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efectiva, em caso de morte ou incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efectiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

A Parmalat Portugal poderá transferir a responsabilidade destas indemnizações para uma empresa seguradora.

**CAPÍTULO VII****Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 41.<sup>a</sup>****Descanso semanal**

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

2 — Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos, dos necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros.

**Cláusula 42.<sup>a</sup>****Feriados**

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Dia de Corpo de Deus;

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios são ainda observados:

O feriado municipal do concelho do local de trabalho;  
A terça-feira de Carnaval.

**Cláusula 43.<sup>a</sup>****Férias**

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias é irrenunciável, não podendo o seu gozo efectivo ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Aquisição do direito a férias

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

2 — Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre e do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3 — Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

4 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias previstas no n.º 1 da cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Duração do período as férias

1 — O período anual de férias é de 23 dias úteis a partir de 2001.

2 — A Parmalat Portugal pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 e Maio e 31 de Outubro;

b) Por período inferior a 15 dias consecutivos, ou fora do período entre 1 de Maio e 31 de Outubro, mediante acordo com os delegados sindicais.

3 — Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a remuneração e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

5 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo,

6 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

7 — Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Marcação do período das férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Parmalat Portugal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá a Parmalat Portugal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

3 — No caso previsto no número anterior, a Parmalat Portugal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4 — Salvo se houver prejuízo para a Parmalat Portugal, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como os que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

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

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

7 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Parmalat Portugal seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Parmalat Portugal, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias nos termos da cláusula 29.<sup>a</sup>

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

4 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A Parmalat Portugal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer tra-

balho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida para este fim.

6 — A Parmalat Portugal pode contratar um substituto para o trabalhador em situação de licença sem retribuição, em conformidade com as disposições previstas para o contrato a prazo.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

2 — O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

3 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na Parmalat Portugal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:

Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;

Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 51.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas nos casos previstos nas alíneas e) e f) da cláusula 51.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário e o disposto nas alíneas seguintes;

c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de segurança social respectivo;

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, 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 efectivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova de falta

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A Parmalat Portugal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Subsídio de assiduidade

1 — A fim de premiar a assiduidade dos trabalhadores da Parmalat Portugal, é instituído por cada categoria um subsídio de assiduidade, pago mensalmente (v. anexo II), com a seguinte regulamentação:

a) No caso de o trabalhador faltar dois dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 10 % do seu valor;

b) No caso de o trabalhador faltar três dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 20 % do seu valor;

c) No caso de o trabalhador faltar quatro dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 40 % do seu valor;

d) No caso de as faltas serem superiores a quatro dias no mês, o subsídio não será devido ao trabalhador.

2 — Não são consideradas as faltas previstas nas alíneas b) e c) da cláusula 51.<sup>a</sup>

a) Para efeitos do n.º 1 desta cláusula, deixam de ser consideradas as faltas dadas por trabalhador-estudante, devidamente informadas e justificadas, a baixa por maternidade, os dias de paternidade, assim como as causadas por acidente de trabalho, desde que seja demonstrado que o trabalhador em causa não desrespeitou nenhuma norma de higiene e segurança estabelecida para aquele posto de trabalho.

### CAPÍTULO VIII

#### Assuntos regulamentados pela lei geral

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Remissões

A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

Cessação do contrato de trabalho;  
Disciplina;

Condições particulares de trabalho: protecção da maternidade, paternidade, do trabalho de menores e do estatuto do trabalhador-estudante;

Segurança, higiene e saúde no local de trabalho;  
Formação profissional;  
Actividade sindical.

### CAPÍTULO IX

#### Disposições gerais

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro elementos em representação da Parmalat Portugal e dois em representação de cada um dos sindicatos outorgantes do presente AE, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2 — A comissão elaborará o seu regulamento no prazo máximo de 45 dias.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério para a Qualificação e o Emprego, no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes para efeitos de publicação no respectivo *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Reclassificação profissional

1 — A Parmalat Portugal deverá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2 — Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os interessados recorrer, de acordo com o disposto do número seguinte.

3 — A reclassificação toma-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da Parmalat Portugal; no caso de reclamação, a Parmalat Portugal deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis à Parmalat Portugal, que ficam integralmente revogados.

### ANEXO I

#### Definição de funções

*Ajudante.* — É o trabalhador que sob a orientação de operário especializado executa tarefas pouco complexas





plementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

*Fiel de armazém principal.* — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas no âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas determinadas.

*Fiel de armazém qualificado.* — É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de actividade, que chefia.

*Fogueiro.* — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor; providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível na central; executa a manutenção e controlo da osmose; procede à limpeza da caldeira; controla a central pneumática, a central de frio e de água; recolhe o registo dos consumos de energia eléctrica. Comunica superiormente anomalias verificadas e procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

*Lubrificador.* — É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação. Procede à recolha de amostras de lubrificantes e presta informação sobre eventuais anomalias que detecta. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Operador de processo.* — É o trabalhador qualificado com formação técnica específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas ou conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efectuando as correcções e ajustes necessários de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir; zela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Operador de máquinas de transporte e elevação.* — É o trabalhador que, sob orientação superior, assegura serviços motorizados e por vezes manuais de movimentação, colocação, arrumação e agrupamento de materiais e produtos; identifica-os, faz contagens e colabora na organização de armazéns, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito do serviço em que está inserido. É responsável pela manutenção corrente e limpeza dos equipamentos atribuídos bem como dos seus locais de

trabalho. Pode executar outras operações simples com máquinas.

*Operador de processo principal.* — É o trabalhador altamente qualificado, cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional, lhe permite executar tarefas próprias do operador de processo de 1.ª, na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a actividade de trabalhadores de escalão inferior. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

*Pedreiro.* — É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, alvenarias de tijolo, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

*Pintor.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos de pintura nas instalações industriais, máquinas ou móveis da empresa. Prepara superfícies a pintar e, quando necessário, afina as tintas a usar. Procede eventualmente à colocação de vidros.

*Técnico administrativo/industrial.* — É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de actividade, tendo em conta a consecução dos objectivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de actividade, garantindo a sua correcta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções de chefia hierárquica ou na condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

*Técnico estagiário.* — É o trabalhador que ao nível da função exigida faz tirocínio para ingresso na categoria de técnico. A partir de orientações dadas, executa trabalhos auxiliares, coadjuvando os técnicos.

*Técnico industrial.* — É o trabalhador a quem cabe, entre outras funções no âmbito da qualidade geral da produção, as funções de controlo do produto acabado, relaciona e verifica o funcionamento de máquinas que produzam produtos rejeitados; verifica o processo de produção em qualquer momento da linha; elabora mapas e relatórios sobre estes assuntos e apresenta-os em reuniões; controla as devoluções e anota as suas causas, verificando ainda a validade dos produtos. Está envolvido no processo de certificação de qualidade e analisa os impactos ambientais.

*Técnico de manutenção.* — É o trabalhador que desenvolve acções de manutenção nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e outras. Executa ou torneia peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamento eléctrico, electrónico, hidráulico, mecânico, pneumático e plásticos. Orienta-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho, sempre que necessário. Colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificador, montagem de acessos, isolamento e a limpeza após a execução dos trabalhos.

De acordo com a sua formação/especialização desempenha, indistintamente, várias funções consoante o seu nível de responsabilidade.

Assim:

Manutenção eléctrica/instrumentação:

Electricidade (alta tensão e baixa tensão);  
Electrónica;  
Instrumentação (electrónica e pneumática);

Manutenção mecânica:

Serralharia;  
Soldadura;  
Máquinas e ferramentas;  
Mecânica de viaturas;  
Óleo-hidráulica;  
Torneiro mecânico.

**Técnico de grau III.** — É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de actividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas. Dispõe de autonomia no âmbito da actividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objectivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuações nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua. Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e ou a coordenação de factores ou actividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de actividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

**Técnico de grau II.** — É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. Presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando segundo instruções detalhadas, verbais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis.

**Técnico de grau I.** — É o trabalhador que auxilia o técnico de grau II no exercício das suas funções, encontrando-se numa fase de aprendizagem.

**Telefonista/recepcionista.** — É o trabalhador que opera numa cabine ou central ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas. Atende ou acompanha visitantes prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas e promove os contactos com os diversos sectores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz recepção de correspondência e comunicados promovendo o seu envio ao sector responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos sectores a que necessitem ter acesso.

## ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categoria	Venc. base	Subs. assid.
1S	Ch. serviços ..... Téc. grau III. ....	1 508,44	
1	Ch. sector ..... Ch. secção ..... Téc. grau II ..... Téc. grau I ..... Téc. admin/industrial ..... Téc. manutenção grau IV ...	1 479,19	
2A	Ch. turno ..... Encarregado 1. <sup>a</sup> ..... Escriturário principal ..... Analista qualificado ..... Téc. grau I ..... Téc. admin/industrial ..... Téc. manutenção grau IV ...	1 337,02	
2	Encarregado 1. <sup>a</sup> ..... Escriturário principal ..... Analista qualificado ..... Téc. grau I ..... Téc. admin/industrial ..... Téc. manutenção grau IV ...	1 036,25	124,70
3A	Encarregado 2. <sup>a</sup> ..... Escriturário 1. <sup>a</sup> ..... Analista principal ..... Oper. proc. principal grau II .. Técnico industrial grau III. ... Téc. manutenção grau III ...	922,82	112,23
3	Encarregado 3. <sup>a</sup> ..... Analista 1. <sup>a</sup> ..... Escriturário 2. <sup>a</sup> ..... Técnico industrial grau II .... Oper. logística ..... Oper. proc. princ. grau I ..... Técnico manutenção grau II ..	846,86	99,76
4	Analista 2. <sup>a</sup> ..... Fiel de armazém qualificado Fogueiro 1. <sup>a</sup> ..... Operador processo 1. <sup>a</sup> ..... Técnico industrial ..... Técnico manutenção grau I ..	791,43	87,29
5	Escriturário 3. <sup>a</sup> ..... Analista 3. <sup>a</sup> ..... Fiel armazém principal ..... Fogueiro 2. <sup>a</sup> ..... Lubrificador 1. <sup>a</sup> ..... Operador processo 2. <sup>a</sup> ..... Pedreiro 1. <sup>a</sup> ..... Pintor 1. <sup>a</sup> ..... Téc. estagiário grau III ..... Lubrificador 2. <sup>a</sup> ..... Fiel armazém ..... Operador processo 3. <sup>a</sup> ..... Oper. máquinas transp. e elev. grau IV ..... Pedreiro 2. <sup>a</sup> ..... Pintor 2. <sup>a</sup> ..... Téc. estagiário grau II ..... Controlador de entregas ..... Fogueiro 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro 3. <sup>a</sup> ..... Téc. estagiário grau I ..... Telefonista/recepc. ....	753,96	74,82
6	Lubrificador 2. <sup>a</sup> ..... Fiel armazém ..... Operador processo 3. <sup>a</sup> ..... Oper. máquinas transp. e elev. grau IV ..... Pedreiro 2. <sup>a</sup> ..... Pintor 2. <sup>a</sup> ..... Téc. estagiário grau II ..... Controlador de entregas ..... Fogueiro 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro 3. <sup>a</sup> ..... Téc. estagiário grau I ..... Telefonista/recepc. ....	717,52	62,35
7	Controlador de entregas ..... Fogueiro 3. <sup>a</sup> ..... Lubrificador 3. <sup>a</sup> ..... Pedreiro 3. <sup>a</sup> ..... Téc. estagiário grau I ..... Telefonista/recepc. ....	695,97	52,37

Nível	Categoria	Venc. base	Subs. assid.
8	Ajud. processo grau III . . . . . Auxiliar administr. grau III . . . Oper. máquinas transp. e elev. grau III. . . . .	669,28	37,41
9	Ajud. processo grau II. . . . . Auxiliar administr. grau II . . . Oper. máquinas transp. e elev. grau II . . . . .	621,78	24,94
10	Ajudante. . . . . Ajud. processo grau I . . . . . Auxiliar administr. grau I . . . . Oper. máquinas transp. e elev. grau I. . . . .	601,28	17,46

Albarraque, 4 de Maio de 2009.

Pela Parmalat Portugal — Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>:

*Tiago Marques Tavares Lucas Caré*, mandatário.

*Maria Anjos Afonso*, mandatária.

Pelo SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas:

*Cláudio Bruno Santos Ventura*, mandatário.

*Carlos Filipe Gomes Nunes*, mandatário.

Depositado em 7 de Maio de 2009, a fl. 42 do livro n.º 11, com o n.º 95/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## **AE entre a Pólo — Produtos Ópticos, S. A., e a FE-VICCOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro — Alteração salarial e outras.**

### **Cláusula prévia**

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 2005, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, 15 de Setembro de 2006, apenas nas matérias agora revistas.

### **Cláusula 1.ª**

#### **Área e âmbito**

1 — O presente AE obriga, por um lado, a empresa Pólo — Produtos Ópticos, S. A., cuja actividade principal é a fabricação de material óptico oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2 — O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Vila Real e de Lisboa.

3 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4 — O presente AE abrange um empregador e 103 trabalhadores.

### **Cláusula 2.ª**

#### **Vigência**

1 — . . . . .

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2009.

### **Cláusula 35.ª**

#### **Cantinas em regime de auto-serviço**

1 — . . . . .

2 — Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o n.º 2 da cláusula 2.ª, tem o valor de € 6,20.

3 — . . . . .

4 — . . . . .

## **ANEXO II**

### **Definição de funções**

*Agente de serviços de atendimento a clientes.* — É o trabalhador que atende os clientes por telefone, regista os seus pedidos na produção em sistema informático apropriado, informa os clientes das características e disponibilidade do produto e aconselha-o apropriadamente.

*Controlador de qualidade de lentes de receituário.* — É o trabalhador que em cabine própria e com a ajuda de lâmpada adequada, verifica se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como: riscos, picos, sombras, defeitos interiores e ainda defeitos resultantes do processo de endurecimento ou do processo de tratamento anti-reflexo. Deve ainda controlar a medida do segmento das lentes bifocais, tipo de lentes progressivas de acordo com o respectivo canal de produção, medida da potência frontal e ainda proceder à estampagem das lentes progressivas em máquina apropriada, podendo também efectuar a embalagem das lentes em envelopes.

*Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas.* — É o trabalhador que labora com um equipamento de endurecimento de lentes, assegurando, na sua actividade, nomeadamente: a limpeza e verificação das superfícies; a montagem das lentes em suportes próprios; a preparação de ciclos; o manuseamento da máquina de endurecimento e seus periféricos; intervenções de inspeção; a manutenção dos equipamentos e o controlo do processo.

*Operador de máquinas de receituário.* — É o trabalhador que opera com qualquer tipo de máquina, usada na fabricação de lentes de receituário. Consoante o tipo de máquina em que opera, executa as operações de colagem, fresagem, alisamento e (ou) polimento das superfícies internas das lentes, dando-lhes a curvatura e espessura exactas, executando também as tarefas intercalares (nomeadamente, biselagem, separação e (ou) arrumação de moldes e descolagem destes).

*Operador de máquinas de vácuo.* — É o trabalhador que opera com um sistema de vácuo onde as lentes são tratadas por aplicação de uma ou mais capas anti-reflectantes por processo apropriado, competindo-lhe ainda assegurar a manutenção do equipamento.

### ANEXO III

#### Enquadramentos

##### Grupo I:

Encarregado geral.

##### Grupo II:

Contabilista;  
Subencarregado geral.

##### Grupo III:

Chefe de secção;  
Secretário de administração.

##### Grupo IV:

Operador de computador;  
Subchefe de secção;  
Secretário de direcção.

##### Grupo V:

Caixa;  
Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>;  
Controlador de fabrico;  
Escriturário de 1.<sup>a</sup>;  
Motorista de pesados;  
Oficial electricista de 1.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 1.<sup>a</sup>

##### Grupo VI:

Coordenador de sector.

##### Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém;  
Agente de serviços de atendimento a clientes;  
Controlador de qualidade de lentes de receituário;  
Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas;  
Operador de máquinas de receituário;  
Operador de máquinas de vácuo.

##### Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>;  
Dactilógrafo;  
Escriturário de 2.<sup>a</sup>;  
Oficial electricista de 2.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>;  
Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

##### Grupo IX:

Carpinteiro de 3.<sup>a</sup>;  
Escriturário de 3.<sup>a</sup>;

Fiel de armazém;  
Oficial electricista de 3.<sup>a</sup>;  
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;  
Telefonista;  
Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

##### Grupo X:

Alimentador de forno automático;  
Alisador de lentes bifocais;  
Alisador de lentes unifocais;  
Estagiário de escritório do 3.º ano;  
Fresador de óptica;  
Operador de máquina de lavar produtos ópticos;  
Polidor de óptica;  
Pré-oficial electricista do 2.º ano;  
Rectificador de moldes;  
Rectificador de topos.

##### Grupo XI:

Embalador;  
Guarda;  
Montador de discos.

##### Grupo XII:

Controlador de qualidade;  
Estagiário de escritório do 2.º ano;  
Montador de bifocais;  
Pré-oficial electricista do 1.º ano.

##### Grupo XIII:

Embalador;  
Empregado de limpeza;  
Montador de discos.

##### Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista;  
Empregado de limpeza;  
Estagiário de escritório do 1.º ano;  
Servente/estafeta.

##### Grupo XV:

Aprendiz;  
Praticante.

### ANEXO IV

#### Tabela salarial

Grupos	Vencimento (euros)
I .....	1 190,50
II .....	1 029
III .....	709,50
IV .....	682
V .....	649,50
VI .....	639
VII .....	632
VIII .....	624
IX .....	616
X .....	576
XI .....	565,50
XII .....	545
XIII .....	537

Grupos	Vencimento (euros)
XIV.....	530
XV.....	455

Vila Real, 20 de Abril de 2009.

Pela Pólo — Produtos Ópticos, S. A.:

*Manuel Armando Gonzaga Guimarães*, mandatário.

*José Luís de Sousa Coutinho Empis*, mandatário.

Pela FEVICOM — Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

*Joaquim Fernando da Rocha da Silva*, mandatário.

*Nuno Manuel Vieira Borges*, mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos, relativamente ao AE celebrado entre a empresa Pólo — Produtos Ópticos, S. A., e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, se declara que esta Federação representa o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Lisboa, 17 de Abril de 2009. — Pela Direcção: *Maria de Fátima Marques Messias* — *Augusto João Monteiro Nunes*.

Depositado em 7 de Maio de 2009, a fl. 42 do livro n.º 11, com o n.º 93/2009, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAPE — Alteração

Alteração aprovada no VI congresso, realizado em 14 de Março de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de Junho de 2005.

#### Declaração de princípios

1 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, orientando toda a sua acção com vista à construção de um movimento sindical forte e independente.

2 — A observância destes princípios implica:

2.1 — A autonomia e independência em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou outras organizações de natureza política;

2.2 — A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os associados na actividade do Sindicato, tais como:

a) O congresso, composto por delegados eleitos por voto directo e secreto, na base de moções de orientação discutidas e votadas pelos associados;

- b) O conselho geral, órgão permanente máximo entre dois congressos, com poderes deliberativos;
- c) O secretariado nacional, órgão executivo;
- d) O conselho fiscalizador de contas e o conselho disciplina;

2.3 — Consagrar o direito de tendência, através da representação proporcional nos órgãos deliberativos, evitando a divisão dos trabalhadores por tendências antagónicas. Este princípio é a base de unidade dos trabalhadores na discussão dos seus problemas no profundo respeito pelas liberdades de opinião e expressão.

3 — O SINAPE assumirá por si ou em conjunto com outras organizações sindicais a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização.

4 — O SINAPE defende o direito à contratação e à negociação colectiva como processo contínuo de participação económica e social, segundo o princípio da boa fé negocial e do respeito mútuo.

5 — O SINAPE defende a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, do pleno emprego, do trabalho sem quaisquer discriminações, assim como os salários e a igualdade de oportunidades.

6 — O SINAPE defende por si ou em conjunto com outras organizações sindicais, nacionais e ou europeias, pela emancipação dos trabalhadores numa base de solidariedade sindical.

7 — O SINAPE defende um conceito social de empresa, visando uma melhoria das condições de vida dos trabalhadores, assim como uma acção sindical dignificante na defesa da melhoria das relações de trabalho.

8 — O SINAPE defenderá o direito inalienável à greve, no entendimento de que esta é o último recurso que se apresenta para a defesa e persecução dos seus interesses e direitos.

## PARTE I

### Natureza e objecto

#### CAPÍTULO I

##### Natureza

##### Artigo 1.º

##### Designação

O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins, abreviadamente designado por SINAPE, é a organização sindical que representa os trabalhadores que a ela adiram e que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua actividade por conta de outrem em empresas operadoras de transporte e infra-estruturas ferroviárias.

##### Artigo 2.º

##### Âmbito e sede

1 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

2 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins criará as delegações previstas nestes estatutos e poderá ainda criar outras por proposta do secretariado nacional ao conselho geral para aprovação.

#### Artigo 3.º

##### Sigla e símbolo

1 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins adopta a sigla SINAPE.

2 — O símbolo do SINAPE é constituído por dois círculos, tendo entre si um fundo amarelo e escrito sobre este, em toda a sua volta, a denominação e sigla do Sindicato. No interior do círculo menor o fundo é branco e sobre este está aposto a relevo e ao centro duas linhas paralelas dos caminhos-de-ferro, estando à direita destas, de cima para baixo um «i» no interior de um círculo azul celeste; um carro de mão para transporte de bagagem; uma balança a pesar uma mala de viagem; um passageiro sentado tendo junto de si uma mala pequena e ao alto um relógio com fundo castanho onde estão assinaladas três horas; à esquerda das linhas paralelas dos caminhos de ferro está um sinal principal com indicador de linha de entrada.

#### Artigo 4.º

##### Bandeira

A bandeira do SINAPE é formada por um rectângulo de cor azul escura, tendo, no centro, a relevo, o símbolo descrito no n.º 2 do artigo 3.º dos estatutos.

## CAPÍTULO II

### Objecto

#### Artigo 5.º

##### Fins

O SINAPE tem por fins:

1 — Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos e dos interesses morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervindo em todos os problemas que afectem os trabalhadores no âmbito do Sindicato, defendendo sempre a liberdade e direitos sindicais e pressionar o poder público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e cultural;

c) Promovendo a formação político-sindical dos seus associados, contribuindo, assim, para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;

d) Exigindo dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e mais fraterna;

e) Defender o direito ao trabalho e à estabilidade no emprego.

2 — Lutar com todas as organizações sindicais nacionais e estrangeiras pela libertação dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

3 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na UGT, União Geral de Trabalhadores, podendo, ainda, se tal achar conveniente, pedir a sua filiação noutras federações sindicais nacionais e internacionais do sector.

### Artigo 6.º

#### Competências

1 — O SINAFE tem competência para:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- d) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais, nomeadamente através do Conselho Nacional do Plano e do Conselho Nacional de Rendimentos e Preços;
- e) Velar por todos os meios ao seu alcance pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;
- g) Prestar, gratuitamente, toda a assistência sindical, jurídica e judicial de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- h) Decretar greve e pôr-lhe termo;
- i) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- j) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
- k) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;
- l) Aderir às organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;
- m) Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objectivos no respeito pelos seus princípios fundamentais.

2 — O SINAFE reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3 — O Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAFE, tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade negocial.

## PARTE II

### Dos associados, direitos e deveres

#### CAPÍTULO I

#### Artigo 7.º

##### Admissão

1 — Podem ser sócios do SINAFE todos os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos:

a) Não podem ser admitidos como sócios os indivíduos que, simultaneamente, no local de trabalho ou noutro sejam proprietários ou administradores de qualquer empresa cujos trabalhadores estejam inscritos ou que se possam vir a inscrever no SINAFE;

b) Os trabalhadores estrangeiros não podem fazer parte dos órgãos directivos do Sindicato.

2 — O pedido de admissão, que implica a aceitação expressa da declaração de princípios, dos estatutos e regulamentos do SINAFE, será feito mediante o preenchimento de uma proposta fornecida pelo Sindicato:

a) O pedido de admissão deve ser formulado junto do dirigente, ou delegado sindical e enviado à sede do Sindicato;

b) O pedido de admissão, depois de devidamente informado pelo secretariado da delegação, será enviado ao secretariado nacional, que decidirá sobre a admissão do novo sócio;

c) Se não existir delegado sindical na empresa ou zona, o trabalhador pode formular directamente o pedido à delegação da área ou, na inexistência desta, directamente ao secretariado nacional.

3 — O secretariado nacional poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho geral no prazo máximo de 15 dias, notificando o candidato da sua decisão e informando a delegação da área e o delegado sindical competente.

4 — Da decisão do secretariado nacional, qualquer associado ou o candidato pode recorrer para o conselho geral no prazo máximo de cinco dias a contar da data da notificação.

§ único. Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

#### Artigo 8.º

##### Perda da qualidade de sócio

1 — Perde a qualidade de sócio todo aquele que:

a) Deixar de exercer a sua actividade no âmbito do Sindicato ou se venha a colocar na situação prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 7.º;

b) Tenha requerido nos termos legais a sua demissão;

c) Deixar de pagar a sua quota por período superior a três meses sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 47.º e de acordo com o regulamento de disciplina;

d) Seja expulso do SINAFE.



2 — A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do Sindicato com fundamento em tal motivo.

#### Artigo 9.º

##### Readmissão

Os trabalhadores podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a readmissão:

- a) Em caso de expulsão, só o conselho geral, ouvido o conselho de disciplina, pode decidir da readmissão;
- b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

## CAPÍTULO II

### Direitos e deveres

#### Artigo 10.º

##### Direitos

São direitos dos sócios:

- 1) Participar em toda a actividade do SINAPE de acordo com os presentes estatutos;
- 2) Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo e enviar teses ao congresso;
- 3) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato nas condições previstas nestes estatutos;
- 4) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos e regulamentos;
- 5) Beneficiar de todas as actividades do SINAPE no campo sindical, profissional, social, cultural e recreativo;
- 6) Recorrer das decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem a lei ou os estatutos;
- 7) Beneficiar de apoio sindical e jurídico do Sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;
- 8) Beneficiar de compensação por salários perdidos em caso de represália por actividades sindicais, nos termos determinados pelo conselho geral;
- 9) Beneficiar do fundo social e de greve, nos termos determinados pelo conselho geral;
- 10) Serem informados de toda a actividade do Sindicato;
- 11) Reclamar da actuação do delegado sindical;
- 12) Receber os estatutos e programa de acção do Sindicato;
- 13) Receber o cartão de sócio;
- 14) Requerer, nos termos legais, a sua admissão de sócio do Sindicato.

#### Artigo 11.º

##### Deveres

São deveres dos sócios:

- 1) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- 2) Manterem-se informados das actividades do Sindicato e desempenhar os lugares para que foram eleitos, quando os tenham aceite;

3) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos outros órgãos do SINAPE;

4) Fortalecer a organização do SINAPE nos locais de trabalho;

5) Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;

6) Pagar regularmente as suas quotizações;

7) Comunicar, por escrito, no prazo de 15 dias, ao Sindicato a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;

8) Devolver o cartão de sócio do SINAPE quando tenham perdido essa qualidade;

9) Defender em todos os locais o bom nome do Sindicato.

## PARTE III

### Regime disciplinar

#### Artigo 12.º

##### Remissão

O regime disciplinar será estabelecido por regulamento de disciplina a aprovar em congresso.

## PARTE IV

### Disposições gerais

#### Artigo 13.º

##### Estruturas

A organização estrutural do SINAPE comporta:

- 1) Congresso;
- 2) Conselho geral;
- 3) Conselho fiscalizador de contas;
- 4) Conselho de disciplina;
- 5) Secretariado nacional;
- 6) Delegações;
- 7) Delegados sindicais e comissões sindicais e profissionais.

#### Artigo 14.º

##### Órgãos dirigentes

São órgãos dirigentes do SINAPE:

- a) O conselho geral;
- b) O conselho fiscalizador de contas;
- c) O conselho de disciplina;
- d) O secretariado nacional;
- e) O secretariado das delegações.

#### Artigo 15.º

##### Mandatados

1 — Todas as eleições são efectuadas por voto e escrutínio directo e secreto.

2 — A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do Sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.

§ Exceptuam-se os delegados do congresso, cujo mandato é coincidente com a duração do mesmo.

3 — O exercício dos cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no exercício das funções directivas.

4 — Os dirigentes que por motivo das suas funções percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso pelo SINAFE das importâncias correspondentes.

#### Artigo 16.º

##### Quórum

1 — Os órgãos do SINAFE só poderão deliberar validamente desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros efectivos.

2 — Decorrido uma hora da data prevista para o início dos trabalhos, pode reunir e deliberar validamente com quaisquer números de membros presentes.

### CAPÍTULO II

#### Congresso

##### Artigo 17.º

##### Composição

1 — O órgão supremo do SINAFE é o congresso, constituído por um colégio mínimo de 45 delegados, eleitos em assembleia eleitoral, em conformidade com os estatutos.

2 — Será necessário o mesmo número de associados para eleger um delegado.

3 — São, por inerência, delegados ao congresso os membros do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e do secretariado nacional.

##### Artigo 18.º

##### Competência

1 — São atribuições exclusivas do congresso:

- a) Eleger o conselho geral;
- b) Eleger o conselho fiscalizador de contas;
- c) Eleger o conselho de disciplina;
- d) Eleger o secretariado nacional;
- e) Destituir por maioria de três quartos os órgãos estatutários do SINAFE e eleger uma comissão administrativa à qual incumbe, obrigatoriamente, a gestão dos assuntos sindicais decorrentes e a preparação e a realização, no prazo máximo de 120 dias, do congresso para eleição dos órgãos destituídos;
- f) Rever os estatutos;
- g) Deliberar sobre a associação ou fusão do SINAFE com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;

h) Discutir e aprovar, alterando ou não o programa de acção para o quadriénio seguinte;

i) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do Sindicato;

j) Alterar a quotização sindical, bem como fixar as quotizações para os fundos a instituir.

2 — As deliberações sobre assuntos que não constem da ordem de trabalhos do congresso são válidas e vincularão o SINAFE, desde que formulada(s) por proposta e subscrita por um mínimo de 20 % dos delegados presentes e apresentada(s) à mesa do congresso no decorrer dos trabalhos e aprovadas pelo mesmo por maioria simples.

#### Artigo 19.º

##### Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente:

- a) A pedido de 20 % dos sócios do SINAFE;
- b) A pedido do secretariado nacional;
- c) Por decisão do conselho geral.

2 — O congresso ordinário pode, se assim o entender, convocar um congresso extraordinário para alteração dos estatutos ou para apreciar ou deliberar sobre outros assuntos que, não constando da sua ordem de trabalhos, sejam reconhecidos como de grande interesse e premência para o SINAFE.

3 — Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser sempre feitos por escrito, deles constando a ordem de trabalhos, que aquele não poderá alterar.

4 — Os congressos extraordinários realizar-se-ão com os mesmos delegados para o último congresso, desde que não decorram mais de seis meses entre as datas de ambos.

#### Artigo 20.º

##### Convocação

1 — A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio da convocatória ser publicado em um jornal diário nacional dos de maior tiragem e no boletim informativo do Sindicato com a antecedência mínima de 90 dias.

§ único. No caso do congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo anterior, a convocação compete ao presidente da mesa do congresso.

2 — Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo anterior, o conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

§ O congresso extraordinário previsto no n.º 2 do artigo 19.º deverá reunir dentro de 60 dias subsequentes à data da deliberação da sua convocação.

3 — O anúncio da convocatória deverá conter a ordem de trabalhos, o dia, a hora e o local da realização do congresso e ser seguido, quando necessário, no prazo máximo de 15 dias da convocação da assembleia eleitoral.

## Artigo 21.º

### Funcionamento

1 — As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tome parte mais de metade dos seus membros:

a) Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples;

b) Para aprovação de um requerimento é necessária a maioria de dois terços.

2 — O congresso funcionará em sessão contínua até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado:

a) Se a quantidade de assuntos a debater o justificar, pode ser requerida, por um terço dos delegados ou pela mesa, a continuação dos trabalhos em reunião extraordinária dentro dos três meses seguintes;

b) Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso, excepto se for convocada nova reunião extraordinária nos termos da alínea a).

3 — O congresso elegerá no início da primeira sessão uma Mesa para dirigir os trabalhos, competindo-lhe especialmente:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Tomar notas e elaborar actas de todas as intervenções dos delegados e das deliberações do congresso;
- d) Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento do congresso;
- e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

4 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente e três secretários, eleitos por sufrágio de lista completa e nominativa mediante escrutínio secreto.

## Artigo 22.º

### Votações em congresso

1 — A votação em reunião do congresso será feita pessoal e directamente por cada delegado, não sendo permitido o voto por procuração nem o voto por correspondência.

2 — A votação pode ser por braço levantado ou por escrutínio secreto.

a) Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

- 1) Eleição da mesa do congresso, do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas, do conselho de disciplina e do secretariado nacional;
- 2) Destituição dos órgãos que lhe compete eleger;
- 3) Deliberação sobre a associação ou fusão do SINAFE com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção.

b) O presidente da mesa do congresso não disporá de voto de qualidade.

## Artigo 23.º

### Regimento

O congresso decidirá o seu próprio regimento

## CAPÍTULO III

### Conselho geral

## Artigo 24.º

### Composição

1 — O conselho geral é composto por vinte e sete membros eleitos pelo congresso, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt e pelos:

Presidente do conselho fiscalizador de contas;  
Presidente do conselho de disciplina;  
Secretário-geral;  
Vice-secretário-geral;  
Secretário nacional tesoureiro.

2 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3 — Será presidente do conselho geral o primeiro candidato efectivo da lista mais votada.

4 — Terão assento no conselho geral sem direito a voto:

- a) Os membros do conselho fiscalizador de contas;
- b) Os membros do conselho de disciplina;
- c) Os membros do secretariado nacional;
- d) O coordenador do secretariado de cada delegação do SINAFE.

5 — Nos casos em que estejam em causa eleições para delegados em Organizações onde o SINAFE esteja filiado, terão também direito a voto os membros dos órgãos indicados no ponto anterior.

## Artigo 25.º

### Mesa do conselho geral

1 — O conselho geral elegerá, na sua primeira reunião, de entre os seus membros eleitos pelo congresso, um vice-presidente e três secretários, por sufrágio de listas completas, sendo eleita a que somar o maior número de votos, que, com o Presidente eleito em congresso, constituirão a mesa.

2 — A mesa do conselho geral assegurará o funcionamento das sessões, de acordo com a ordem do dia e o regimento do conselho, sendo responsável pela condução dos trabalhos e respectivo expediente.

## Artigo 26.º

### Reuniões

1 — O conselho geral reúne ordinariamente três vezes por ano e extraordinariamente a pedido do secretariado nacional, de um terço dos seus membros ou de 10% dos sócios do SINAFE.

2 — A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente.

3 — Nos casos de reunião extraordinária, o presidente deve convocar o conselho geral no prazo máximo de 30 dias após a recepção do pedido.

4 — Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de 15 dias de antecedência.

#### Artigo 27.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho geral velar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção e decisões directivas do congresso por todos os membros e órgãos do SINAFE e, em especial:

a) Actualizar ou adaptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindicais definidas pelos congressos;

b) Convocar o congresso, nos termos estatutários;

c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pelo secretariado nacional, após parecer do conselho fiscalizador de contas;

d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso, do qual constará parecer sobre os relatórios anuais do secretariado nacional;

e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SINAFE ou entre estes e os sócios, após parecer do conselho de disciplina;

f) Deliberar acerca da declaração de greve, sobre proposta do secretariado nacional, depois de este haver consultado os trabalhadores e estes se terem pronunciado, maioritariamente, quando a sua duração for superior a 10 dias;

g) Ratificar a declaração, pelo secretariado nacional, de greve;

h) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e do fundo social;

i) Eleger os representantes do SINAFE nas organizações em que esteja filiado;

j) Decidir sobre as propostas do secretariado nacional de abrir delegações do SINAFE e aprovar o regulamento de funcionamento destas;

l) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores, tais como cooperativas, bibliotecas, etc., ou sobre a adesão a outras já existentes;

m) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência do congresso, salvo expressa delegação deste;

n) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SINAFE lhe apresentem;

o) Ratificar a proposta do secretariado nacional para a convocação do congresso;

p) Ratificar a proposta do secretariado nacional com o número de delegados que elege ao congresso, conforme o número dois do artigo 17.º;

q) Autorizar o secretariado nacional a contrair empréstimos e adquirir bens imóveis;

r) Nomear os órgãos de gestão administrativa do SINAFE, no caso de demissão dos órgãos eleitos, até à realização de novas eleições;

s) Autorizar o secretariado nacional a alienar ou onerar bens imóveis.

2 — O conselho geral decidirá do seu próprio regulamento.

## CAPÍTULO IV

### Conselho fiscalizador de contas

#### Artigo 28.º

##### Composição

1 — O conselho fiscalizador de contas é composto por três elementos eleitos pelo congresso por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — As listas concorrentes deverão indicar além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3 — É presidente do conselho fiscalizador de contas o primeiro candidato efectivo da lista mais votada.

4 — Os membros do conselho fiscalizador de contas elegerão entre si um vice-presidente e um secretário.

#### Artigo 29.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SINAFE;

b) Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado nacional;

c) Assistir às reuniões do secretariado nacional, quando o julgue necessário, sem direito a voto;

d) Apresentar ao secretariado nacional as sugestões que entenda de interesse para o sindicato e que estejam no seu âmbito;

e) Examinar com regularidade a contabilidade das delegações do SINAFE.

2 — O conselho fiscalizador de contas terá acesso, sempre que o entender, à documentação de tesouraria do Sindicato.

3 — Das reuniões do conselho fiscalizador de contas serão, obrigatoriamente elaboradas actas.

## CAPÍTULO V

### Conselho de disciplina

#### Artigo 30.º

##### Composição

1 — O conselho de disciplina é constituído por nove elementos eleitos pelo congresso por sufrágio directo e secreto e escrutínio pelo método de Hondt.

2 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3 — É presidente do conselho de disciplina o primeiro candidato efectivo da lista mais votada.

4 — Os membros do conselho de disciplina elegerão entre si um vice-presidente e um secretário.

#### Artigo 31.º

##### Reuniões

1 — O conselho de disciplina reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente sempre que qualquer assunto da sua competência lhe seja posto por qualquer órgão do Sindicato ou pelos seus sócios.

2 — Das reuniões do conselho de disciplina serão, obrigatoriamente elaboradas actas.

#### Artigos 32.º

##### Competência

1 — Compete ao conselho de disciplina:

- a) Instaurar todos os processos disciplinares;
- b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos que surjam entre os órgãos do SINAFE;
- c) Comunicar ao secretariado nacional as sanções aplicadas aos sócios nos termos do regulamento disciplinar até à pena de suspensão;
- d) Propor ao conselho geral as penas de expulsão a aplicar;
- e) Dar parecer ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos ou sobre qualquer assunto que aquele órgão lhe ponha.

2 — Das decisões do conselho de disciplina cabe sempre recurso para o conselho geral.

3 — O conselho de disciplina apresentará anualmente ao conselho geral, na reunião em que este aprovar o relatório e contas do secretariado nacional, o seu relatório.

### CAPÍTULO VI

#### Secretariado Nacional

#### Artigo 33.º

##### Composição

1 — O secretariado nacional, composto por quinze (15) elementos, é eleito pelo congresso por escrutínio directo e secreto de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

2 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

3 — É secretário-geral o primeiro nome e vice-secretários-gerais o segundo e o terceiro nomes da lista mais votada.

4 — O secretariado nacional é um órgão colegial, tendo, no entanto, os seus membros funções específicos, que distribuirão entre si.

5 — O secretariado nacional elegerá, de entre os seus membros, na sua primeira reunião, um secretariado executivo de sete elementos.

6 — O secretariado executivo exercerá as competências que lhe forem delegadas pelo secretariado nacional.

7 — As actividades desenvolvidas pelo secretariado executivo, serão transmitidas aos restantes membros do secretariado nacional nas reuniões deste órgão.

8 — Poderão participar nas reuniões do secretariado nacional, os presidentes do conselho geral, do conselho fiscalizador de contas e do conselho de disciplina, sem direito a voto, desde que aprovado em reunião e a convite do secretário-geral.

#### Artigo 34.º

##### Competência

1 — Ao secretariado nacional compete, nomeadamente:

- a) Representar o SINAFE a nível nacional e internacional;
- b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões do congresso e do conselho geral;
- c) Propor ao conselho geral a criação de novas delegações do SINAFE;
- d) Facilitar, acompanhar e apoiar os trabalhos dos secretariados das delegações;
- e) Admitir e rejeitar de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- f) Aceitar a demissão de sócios que a solicitem nos termos legais;
- g) Fazer a gestão do pessoal do SINAFE de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- h) Elaborar e apresentar anualmente até 15 de Dezembro, ao conselho geral, para aprovação, o orçamento e o plano para o ano seguinte;
- i) Apresentar anualmente até 30 de Março, ao conselho geral o Relatório e Contas relativos ao ano antecedente;
- j) Representar o SINAFE em Juízo e fora dele;
- m) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;
- n) Declarar e fazer cessar a greve, depois de ouvidos os trabalhadores e estes se haverem pronunciado, maioritariamente, por períodos iguais ou inferiores a 10 dias, devendo submeter as suas decisões a ratificação do conselho geral;
- o) Propor ao conselho geral a convocatória do congresso nos termos do numero um e suas alíneas a) e b) do artigo 19.º dos Estatutos, com a indicação do local, dia, hora e respectiva ordem de trabalhos;
- p) Estabelecer o número de delegados ao congresso que caberá a cada círculo eleitoral, nos termos do n.º 2 e suas alíneas do artigo 17.º destes estatutos;
- q) Nomear os delegados sindicais, eleitos pelos trabalhadores, bem como suspendê-los ou demiti-los de acordo com os interesses dos mesmos trabalhadores.

2 — Para levar a cabo as tarefas que lhe são atribuídas o secretariado nacional deverá:

- a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SINAFE;
- b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de actividade;
- c) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias especializadas, sobretudo no referente à contratação colectiva;

d) Submeter aos restantes órgãos do SINAFE todos os assuntos sobre os quais eles se devem pronunciar ou que voluntariamente lhes queira pôr;

e) Editar o jornal do SINAFE e quaisquer outras publicações de interesse;

f) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e respectivas eleições;

g) Desenvolver todas as acções necessárias ou de que outros órgãos do SINAFE o incumbam;

h) Eleger de entre os seus membros um secretariado permanente executivo composto por sete membros;

i) Elaborar e manter actualizado o inventário dos haveres do Sindicato.

#### Artigo 35.º

##### Reuniões

1 — O secretariado nacional reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente de quarenta e cinco em 45 dias, devendo-se elaborar acta de cada reunião efectuada em livro próprio para esse fim.

2 — O secretariado executivo, reúne sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês, devendo-se elaborar acta de cada reunião efectuada em livro próprio para esse fim.

#### Artigo 36.º

##### Competência do secretário-geral

Compete ao secretário-geral:

a) Convocar e presidir às reuniões do secretariado nacional e do secretariado permanente executivo;

b) Coordenar a execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;

c) Representar o SINAFE em todos os actos;

d) Nas suas faltas e impedimentos, o secretário-geral será substituído pelo vice-secretário geral;

e) Propor os membros para o secretariado permanente executivo;

f) Propor a constituição dos pelouros, a sua composição e coordenação;

g) Ter assento e presidência nas reuniões das delegações podendo estas ser convocadas por sua iniciativa, assim como nas reuniões das comissões sindicais e profissionais.

#### Artigo 37.º

##### Responsabilidade

1 — Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado perante o congresso e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos solicitados.

2 — O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

3 — Para obrigar o SINAFE bastam as assinaturas de dois membros do secretariado nacional, sendo uma delas, obrigatoriamente a do secretário nacional tesoureiro,

quando os documentos envolvem responsabilidade financeira.

## CAPÍTULO VII

### Delegações

#### Artigo 38.º

##### Criação e fusão

1 — Poderão ser criadas, por proposta do secretariado nacional ao conselho geral, delegações do SINAFE, bem como suprimir, fundir ou subdividir as já existentes.

2 — Compete ao secretariado nacional propor ao conselho geral um projecto de regulamentação da competência do funcionamento destas formas de representação.

3 — A área geográfica das delegações será definida na primeira reunião do conselho geral sobre proposta do secretariado nacional.

#### Artigo 39.º

##### Competências das delegações

Às delegações compete:

a) Dinamizar o Sindicato na sua área de acção em coordenação com os órgãos do Sindicato e na observância dos princípios estatutários;

b) Transmitir aos órgãos nacionais do Sindicato as aspirações dos associados;

c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos do Sindicato;

d) Pronunciar-se sobre questões que lhe sejam presentes pelo secretariado nacional;

e) Acompanhar a acção dos dirigentes, conselheiros e delegados sindicais facilitando a coordenação entre eles e o secretariado nacional.

#### Artigo 40.º

##### Órgãos da delegação

São órgãos da delegação:

a) A assembleia de delegados;

b) O secretariado da delegação.

#### Artigo 41.º

##### Assembleia de delegados

1 — A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais na área da delegação.

2 — A assembleia de delegados é um órgão meramente consultivo, não podendo tomar posições públicas e compete-lhe, em especial, analisar e discutir a situação sindical nas empresas e zonas e pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam postas pelo secretariado nacional.

3 — A assembleia de delegados é presidida pelo secretariado nacional e reúne obrigatoriamente uma vez por semestre e extraordinariamente nos seguintes casos:

a) A requerimento do secretariado da delegação;

b) A requerimento de 20% dos delegados sindicais da delegação.

## Artigo 42.º

### Secretariado da delegação

1 — Cada delegação será dirigida por um secretariado composto por:

- a) Um secretário-coordenador que preside;
- b) Por dois ou quatro membros eleitos pela assembleia de delegados;
- c) O secretariado das delegações será eleito por sufrágio directo e secreto de listas nominativas completas pelo método proporcional de Hondt, na primeira assembleia de delegados;
- d) Será secretário-coordenador o primeiro candidato efectivo da lista mais votada;
- e) As listas terão de indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso.

2 — Ao secretariado da delegação competirá dirigi-la, fazendo igualmente a sua gestão financeira.

## CAPÍTULO VIII

### Delegações sindicais

## Artigo 43.º

#### Eleição de delegados sindicais

1 — A eleição de delegados sindicais será efectuada no ou nos locais de trabalho, por todos os associados do SINAFE.

2 — O secretariado nacional promoverá e organizará as eleições dos delegados sindicais nos 120 dias seguintes ao congresso.

a) A convocação das eleições será feita com 20 dias de antecedência pelo secretariado nacional.

3 — Após anúncio da eleição dos delegados sindicais os associados poderão constituir-se em listas nominativas completas, enviando a sua candidatura ao secretariado nacional, até 10 dias antes do acto eleitoral.

4 — O secretariado nacional analisará a elegibilidade dos candidatos e afixará as listas até cinco dias antes nos locais de trabalho, empresa ou zona de eleição.

5 — Do acto eleitoral será elaborada acta, que deverá ser enviada ao secretariado nacional, no prazo máximo de cinco dias, para apreciação da sua regularidade.

## Artigo 44.º

#### Nomeação

1 — Os delegados sindicais são sócios do SINAFE, que, sob a orientação e coordenação do secretariado nacional, fazem a dinamização sindical nas suas empresas ou locais de trabalho.

2 — A nomeação dos delegados sindicais é da competência do secretariado nacional, devendo ser precedida de eleições dinamizadas pelo secretariado com base em listas nominativas completas, com escrutínio pelo método de Hondt:

a) O secretariado nacional fixará em regulamento especial o número de delegados sindicais em cada empresa, local de trabalho ou zona, de acordo com a lei vigente;

b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição do novo secretariado nacional, competindo-lhe, todavia, assegurar o desempenho das suas funções até à eleição de novos delegados.

## Artigo 45.º

#### Comissões sindicais

1 — Deverão constituir-se comissões de delegados sindicais sempre que as características da empresa e a dispersão dos locais de trabalho das zonas o justifiquem.

2 — Compete ao secretariado nacional apreciar da oportunidade de criação de comissões de delegados sindicais e definir as suas atribuições.

## PARTE V

### Organização financeira

## Artigo 46.º

#### Fundos

Constituem fundos do SINAFE:

- 1) As quotas dos seus associados;
- 2) As receitas extraordinárias;
- 3) As contribuições extraordinárias.

## Artigo 47.º

#### Quotização

1 — A quotização dos sócios do SINAFE, é de 1% e incide sobre o líquido do total do vencimento mensal, do subsídio de férias e do décimo terceiro mês com arredondamento por excesso para o escudo, salvo outras percentagens específicas aprovadas em congresso.

2 — Estão isentos de pagamento de quotas durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que comuniquem por escrito ao Sindicato, comprovando-as, os sócios:

- a) Desempregados, inscritos nos centros de emprego da área de residência;
- b) Que estejam a cumprir serviço militar obrigatório;
- c) Do sexo feminino que estiverem com baixa de parto;
- d) Impedidos de trabalhar, devido a doença prolongada por mais de um mês;
- e) Reformados.

3 — Não está isentos do pagamento de quotas o sócio que se encontrem na situação prevista na alínea d) do número anterior, quando por força da regulamentação colectiva de trabalho tenham direito a complemento de subsídio de doença.

4 — A quotização nos termos do número anterior incidirá sobre o valor pago pela entidade patronal a título de subsídio de doença.

5 — A quotização mensal para o Sindicato dos sócios em situação de pré-reforma é de 0,5% sobre o total do vencimento líquido, com arredondamento por excesso para o euro.

## Artigo 48.º

### Aplicação de receitas

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- 1) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do SINAFE;
- 2) Constituição de um fundo social e de greve que será representado por 5% da quotização;
- 3) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10% do saldo da conta de exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas;
- 4) A utilização pelo secretariado nacional dos fundos especiais previstos nos n.º 2 e 3, depende de autorização do conselho geral e será feita nos termos por este estabelecido.

## PARTE VI

### Das eleições

#### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

### Artigo 49.º

#### Capacidade

1 — Podem votar todos os sócios maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que tenham o mínimo de três meses de inscrição no SINAFE.

2 — O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINAFE durante pelo menos 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

### Artigo 50.º

#### Elegibilidade

1 — Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que constem dos cadernos eleitorais.

2 — Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior, os interditos ou inabilitados judicialmente e os que estejam a cumprir sanções disciplinares aplicadas ou que tenham sido expulsos do Sindicato.

3 — Não é permitida a eleição para dois ou mais órgãos do Sindicato.

### Artigo 51.º

#### Assembleia eleitoral

1 — A assembleia eleitoral reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, para eleição dos delegados ao congresso e extraordinariamente sempre que para tal seja convocada pelo presidente do conselho geral.

2 — As eleições terão sempre lugar até ao mínimo de 30 dias antes da data da realização do congresso.

3 — Compete ao conselho geral convocar a assembleia eleitoral nos prazos estatutários, ou ao congresso quando um ou vários órgãos dirigentes tenham sido por este demitidos:

a) A convocatória deverá ser amplamente divulgada em um jornal diário nacional, dos de maior tiragem e no boletim informativo do Sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias;

b) O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de lista, o dia, horas e locais onde funcionarão as mesas de voto;

c) As horas e locais onde funcionarão as mesas de voto serão objecto de publicação no jornal do SINAFE.

## CAPÍTULO II

### Processo eleitoral

### Artigo 52.º

#### Competência

1 — A organização do processo eleitoral é da competência da Mesa do conselho geral, sob orientação do seu presidente:

a) A mesa do conselho geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2 — Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral dentro das possibilidades financeiras do Sindicato, ouvidos o secretariado nacional e o conselho fiscalizador de contas;

c) Distribuir de acordo com o secretariado nacional, entre as diversas listas a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades destes, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a confecção dos boletins de voto e enviar os votos por correspondência desde que solicitados até cinco dias antes do início do acto eleitoral;

e) Promover a afixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do SINAFE desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral;

f) Promover a afixação dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINAFE, pelo menos, 10 dias antes da assembleia eleitoral;

g) Proceder à nomeação da comissão de verificação de poderes;

h) Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;

i) Organizar a constituição das mesas de voto;

j) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;

k) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los.

### Artigo 53.º

#### Comissão de fiscalização eleitoral

1 — Afim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão de fiscalização formada



pelo presidente do conselho geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes por círculo eleitoral.

2 — Compete, nomeadamente à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de 48 horas após a recepção daquelas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao acto eleitoral.

#### Artigo 54.º

##### Candidaturas

1 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos, número de sócio, idade, empresa, categoria profissional, número mecânico círculo eleitoral, residência e da declaração por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura.

2 — Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura subscrita por 100 ou 10% dos sócios do círculo eleitoral respectivo, identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de sócio do SINAFE e ainda pela residência do primeiro subscritor.

3 — As listas concorrentes deverão indicar, além dos efectivos, candidatos suplentes, em número equivalente a um terço daqueles, arredondado por excesso, sendo todos eles identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, empresa, categorias profissional, número mecânico círculo eleitoral, residência e de declaração por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura.

4 — As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes do início da assembleia eleitoral.

5 — Nenhum associado do SINAFE pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente.

#### Artigo 55.º

##### Rejeição de candidaturas

1 — A Mesa da assembleia eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas que não venham acompanhadas da documentação exigida em conformidade com os n.ºs 1, 2 e 3 do artigo anterior.

2 — A mesa da assembleia eleitoral dispõe do prazo máximo de cinco dias a contar do termo da apresentação das candidaturas para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3 — As irregularidades e violação das normas instituídas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela assembleia eleitoral no prazo máximo de três dias a contar da data da respectiva notificação.

4 — Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

a) O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis no prazo de três dias, e, se tal não acontecer o lugar será ocupado na lista pelo candidato

imediatamente a seguir e assim sucessivamente, inclusive os suplentes;

b) A lista será devidamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

5 — As candidaturas que, findo o prazo estabelecido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitados por meio de declaração escrita com indicação dos fundamentos, assinada pela Mesa da assembleia eleitoral e entregue ao primeiro proponente.

#### Artigo 56.º

##### Aceitação de candidaturas

1 — Quando não haja irregularidades ou supridas as verificadas, dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

2 — As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letra, atribuída pela mesa da assembleia eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A, e serão publicitadas aos associados.

#### Artigo 57.º

##### Boletins de voto

1 — Os boletins de voto serão editados pelo SINAFE sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2 — Os boletins de voto deverão ser em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensão a definir pela Mesa da assembleia eleitoral.

3 — Os boletins de voto serão distribuídos nas respectivas mesas de voto no próprio dia das eleições.

#### Artigo 58.º

##### Assembleias de voto

1 — Funcionarão assembleias de voto na sede e delegações do Sindicato, ou noutro local que possa ser relevante.

a) Os sócios que exerçam a sua actividade numa empresa onde não funcione qualquer assembleia de voto, exercerão o seu direito de voto, na sede ou delegação com assembleia de voto mais próxima.

2 — As assembleias de voto funcionarão entre as 8 e as 19 horas quando instaladas fora dos locais de trabalho e em horário a estabelecer, caso a caso, quando funcionem em locais de trabalho.

#### Artigo 59.º

##### Constituição das mesas

1 — A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2 — Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

3 — Em cada mesa de voto poderá haver um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata à eleição.

4 — Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

5 — As listas deverão indicar os seus delegados até dois dias antes da assembleia eleitoral.

6 — Não é lícita a impugnação da eleição com base na falta de qualquer delegado.

#### Artigo 60.º

##### Votação

1 — O voto é directo e secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência desde que:

a) Solicitado à mesa da assembleia eleitoral até cinco dias antes do início do acto eleitoral;

b) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;

c) Do referido sobrescrito conste o nome e o número de sócio.

d) Este subscrito deve ser introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, por correio registado, remetido à mesa de voto a que diz respeito;

e) Os votos por correspondência, serão obrigatoriamente descarregados na uma da mesa de voto a que se refiram;

f) Para que os votos por correspondência sejam válidos é imperativo que a data do correio seja anterior à do dia da eleição.

g) É permitido o voto electrónico, desde que através da página do Sindicato.

4 — A identificação dos eleitores será efectuada de preferência através do cartão de sócio do SINAFE e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

#### Artigo 61.º

##### Apuramento

1 — Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e à identificação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2 — As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas, serão entregues à Mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral, de que será lavrada acta.

#### Artigo 62.º

##### Recursos

1 — Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do acto eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2 — A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e delegações do SINAFE.

3 — Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

#### Artigo 63.º

##### Regulamento eleitoral

O conselho geral aprovará numa das reuniões o regulamento eleitoral.

### PARTE VII

#### Renúncia, suspensão e perda de mandato

#### Artigo 64.º

##### Renúncia do mandato

1 — Qualquer associado eleito para os órgãos estatutariamente poderá renunciar ao mandato.

2 — A renúncia deverá ser declarada por escrito e dirigida ao presidente do conselho geral que indicará o respectivo substituto.

#### Artigo 65.º

##### Suspensão do mandato

1 — Os membros eleitos para os órgãos do SINAFE poderão solicitar a suspensão do mandato.

2 — O pedido de suspensão, devidamente fundamentado, deve ser endereçado ao presidente ou secretário-geral do órgão a que pertence.

3 — Entre outros, são motivos de suspensão os seguintes:

a) Doença devidamente comprovada;

b) Afastamento temporário do País ou por motivos profissionais por período superior a 30 dias.

4 — A suspensão não poderá ultrapassar 365 dias no decurso do mandato, sob pena de se considerar como renúncia ao mesmo.

5 — Durante o seu impedimento a vaga será preenchida nos termos do artigo 66.º

#### Artigo 66.º

##### Preenchimento de Vagas nos Órgãos

As vagas ocorridas nos órgãos do SINAFE são preenchidas pelo sócio imediatamente a seguir na ordem da respectiva lista.

#### Artigo 67.º

##### Perda do mandato

1 — Perdem o mandato para que tenham sido eleitos em qualquer dos órgãos estatutários os associados que:

a) Não tomem posse do lugar para que foram eleitos ou dêem três faltas consecutivas ou cinco interpoladas às reuniões dos órgãos a que pertencem, sem motivo justificado.

### PARTE VIII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 68.º

##### Revisão dos estatutos

1 — Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso, expressamente convocado para o efeito.

2 — O ou projectos de alteração aos estatutos serão distribuídos aos delegados do congresso, no dia da realização do congresso, que deliberará sobre as alterações propostas.

3 — Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais o SINAPE se rege e, nomeadamente, os princípios da democracia sindical e as estruturas que a garantem, consignadas nas n.ºs 2.2 e 2.3 do n.º 2 da declaração de princípios.

4 — As alterações aos estatutos terão de ser aprovados por maioria de dois terços dos delegados em efectividade de funções.

#### Artigo 69.º

##### Fusão e dissolução

1 — A integração ou fusão do SINAPE com outro ou outros sindicatos só se poderá fazer por decisão do congresso, tomada por maioria absoluta dos delegados em exercício.

2 — A extinção ou dissolução do SINAPE só poderá ser decidida pelo congresso, desde que votada por mais de dois terços dos delegados em efectividade de funções. Neste caso, o congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará.

#### Artigo 70.º

##### Comissões profissionais

1 — As comissões profissionais assentam na identidade de interesses, numa profissão ou num sector de actividade

e visam a sua legítima salvaguarda, bem como a superação e harmonização das eventuais contradições que entre elas surjam.

2 — Poderá haver tantas comissões profissionais quantas as necessárias para um completo enquadramento sócio-profissional dos associados.

3 — O conselho geral aprovará regulamento próprio de funcionamento das comissões profissionais e suas competências.

#### Artigo 71.º

##### Eficácia

1 — As alterações introduzidas nos presentes Estatutos, aprovados no VI Congresso do Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAPE, realizado no dia 14 de Março de 2009 no Entroncamento, entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior deste artigo, com a entrada em vigor dos presentes Estatutos, são revogados os anteriores estatutos, aprovados no V Congresso do SINAPE e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2005.

Registados em 5 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20/2009, a fl. 121 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Associação Sindical dos Juízes Portugueses — Eleição em 28 de Março de 2009 para mandato de três anos.

#### Direcção nacional

Membros efectivos:

- 1 — Presidente — António Francisco Martins.
- 2 — Vice-presidente — Maria de Fátima Mata-Mouros.
- 3 — Secretário-geral — Manuel Henrique Ramos Soares.
- 4 — Tesoureiro — Maria Teresa Figueiredo Mascarenhas Garcia Caridade Freitas.
- 5 — Vogal — Luís Miguel Vaz da Fonseca Martins.
- 6 — Vogal — Filipe César Vilarinho Marques.

Vogais suplentes:

- 1 — Sofia Ilda Moura de Mesquita da Cruz David.
- 2 — Nuno Filipe Tomás Cardoso.
- 3 — Tiago do Nascimento Caiado Milheiro.

### Sindicato Nacional dos Ferroviários do Movimento e Afins — SINAPE — Eleição em 14 de Março de 2009 para mandato de quatro anos.

#### Secretariado nacional

Efectivos:

Secretário-geral — Alberto Gameiro Jorge bilhete de identidade n.º 2450478, emitido em Lisboa em 10 de Maio de 2005, ferroviário, especialista ferroviário, local de trabalho em Lisboa, na empresa CP.

Vice-secretários-gerais:

Jorge Manuel Oliveira Coelho, bilhete de identidade n.º 6346341, emitido em Coimbra em 29 de Dezembro de 1999, ferroviário, controlador de circulação, local de trabalho em CCO de Contumil, na empresa REFER.

Manuel Cardoso de Sousa, bilhete de identidade n.º 3321840, emitido em Lisboa em 6 de Março de 2002, ferroviário, controlador de circulação, local de trabalho em Contumil, na empresa REFER.

**Secretários:**

António da Silva Valente, bilhete de identidade n.º 6506030, emitido em Lisboa em 1 de Janeiro de 2001, ferroviário, controlador de circulação, local de trabalho em Lisboa, Santa Apolónia, na empresa REFER.

António Fernando Martins Carvalho, bilhete de identidade n.º 4362048, emitido em Coimbra em 17 de Outubro de 2002, ferroviário, controlador de circulação, local de trabalho em Alfarelos, na empresa REFER.

António João Gonçalves Ferreira, bilhete de identidade n.º 2451715, emitido em Lisboa em 9 de Junho de 2005, ferroviário, chefe de equipa comercial, local de trabalho no Cacém, na empresa CP.

António José da Graça Lopes, bilhete de identidade n.º 5514705, emitido em Santarém em 7 de Maio de 2003, ferroviário, op. controlo e venda, local de trabalho no Entroncamento, na empresa CP.

António Manuel Martins Oliveira, bilhete de identidade n.º 10673124, emitido em Porto em 15 de Outubro de 2002, ferroviário, operador de transportes, local de trabalho em Leixões, na empresa CP.

Arlindo Gonçalves Mendes, bilhete de identidade n.º 7040386, emitido em Lisboa em 13 de Outubro de 2008, Ferroviário, Controlador de Circulação, local de trabalho em CCO de Braço de Prata, na empresa REFER.

Fernando Bregeiro Carvalho Ferreira, bilhete de identidade n.º 6005226, emitido em Lisboa em 22 de Setembro de 2003, ferroviário, operador de circulação, local de trabalho em Setúbal, na empresa REFER.

Fernando Sebastião Caixeiro, bilhete de identidade n.º 10961047, emitido em Faro em 9 de Novembro de 2007, ferroviário, operador de circulação, local de trabalho em Faro, na empresa REFER.

João Mendes Magalhães Ribeiro, bilhete de identidade n.º 5995465, emitido em Porto em 6 de Julho de 2000,

ferroviário, controlador de circulação, local de trabalho em Vila Meã, na empresa REFER.

Joaquim José Dias Valentim, bilhete de identidade n.º 6582639, emitido em Lisboa em 5 de Dezembro de 2003, ferroviário, inspector comercial, local de trabalho em Cais do Sodré, na empresa CP.

Nélio Marques Gaspar, bilhete de identidade n.º 5531473, emitido em Lisboa em 11 de Abril de 2001, ferroviário, chefe equipa comercial, local de trabalho em Algueirão-Mem Martins, na empresa CP.

Sérgio Rodrigues da Piedade, bilhete de identidade n.º 7376514, emitido em Coimbra em 16 de Março de 2001, ferroviário, controlador de circulação, local de trabalho em Coimbra, na empresa REFER.

**Suplentes:**

Francisco António Marques Pires, bilhete de identidade n.º 4316033, emitido em Lisboa em 28 de Abril de 2004, ferroviário, controlador de circulação, local de trabalho em Lisboa, Santa Apolónia, na empresa REFER.

Dionísio Martins Correia, bilhete de identidade n.º 5008776, emitido em Lisboa em 21 de Setembro de 2007, ferroviário, operador de circulação, local de trabalho em Abrantes, na empresa REFER.

Luís António Pires da Silva, bilhete de identidade n.º 6081816, emitido em Lisboa em 8 de Setembro de 1999, ferroviário, controlador de circulação, local de trabalho em Poceirão, na empresa REFER.

Jorge Manuel Ferreira Gomes, bilhete de identidade n.º 9963895, emitido em Aveiro em 9 de Outubro de 2007, ferroviário, operador de transportes, local de trabalho em Pampilhosa, na empresa CP.

António Manuel Monteiro Figueira, bilhete de identidade n.º 7012126, emitido em Coimbra em 30 de Agosto de 2007, ferroviário, controlador de circulação, local de trabalho em Coimbra-B, na empresa REFER.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro — Alteração**

Alteração aprovada em assembleia geral de 31 de Março de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13, de 15 de Julho de 2008, e 1, de 8 de Janeiro de 2009.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Sede, organização e atribuições**

#### **Artigo 1.º**

1 — A Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro, que terá duração indeterminada, propõe-se pro-

mover uma estreita cooperação entre os sócios com vista à defesa dos legítimos interesses das suas empresas, ao desenvolvimento da actividade que exercem e ao progresso económico e social do País.

2 — A sede da Associação é na freguesia e cidade da Gafanha da Nazaré, concelho de Ílhavo, edifício 5, rés-do-chão, Forte da Barra.

#### Artigo 2.º

Situam-se no âmbito da Associação as empresas que estejam estabelecidas no distrito e que exerçam a actividade de estiva e desestiva, tráfego e todas as operações inerentes na área portuária.

#### Artigo 3.º

São atribuições da Associação:

- a) Representar os sócios junto de quaisquer entidades públicas ou privadas;
- b) Promover o desenvolvimento e o progresso do sector que exercem e coordenar e defender os seus interesses;
- c) Cooperar com as organizações sindicais dos trabalhadores em ordem à resolução dos problemas de trabalho;
- d) Prestar aos associados todo o apoio possível para a solução dos seus problemas de ordem técnica, económica ou social;
- e) Tomar quaisquer outras iniciativas que interessem ao progresso técnico, económico ou social do sector a que pertencem.

#### Artigo 4.º

A Associação pode filiar-se em outros organismos nacionais e internacionais representativos do sector ou com eles associar-se.

#### Artigo 5.º

Para a execução das suas atribuições, compete à Associação:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Proceder aos estudos, inquéritos e trabalhos necessários de ordem geral, sectorial ou regional e organizar todos os serviços que julgue convenientes, de ordem administrativa, económica, técnica ou jurídica;
- c) Criar e manter serviços técnicos de informação, estudo e propaganda, a utilizar pelos sócios;
- d) Adquirir a título gratuito ou oneroso, e colocar os bens móveis ou imóveis necessários para a consecução dos seus fins;
- e) Praticar outros actos que, em conformidade com a lei e os estatutos, se destinem a promover a realização dos fins associativos.

### CAPÍTULO II

#### Dos sócios

#### Artigo 6.º

Podem filiar-se na Associação as pessoas singulares ou colectivas de direito privado, titulares de empresas devidamente licenciadas para o exercício da actividade na área portuária de Aveiro.

#### Artigo 7.º

1 — As pessoas individuais ou colectivas que pretendam ser admitidas na Associação devem solicitá-lo por escrito à direcção.

2 — A recusa de admissão só pode fundamentar-se:

- a) Na falta de enquadramento da actividade da empresa no âmbito da Associação e tal como é definido no artigo 2.º e falta de licenciamento;
- b) Na existência de qualquer dos fundamentos de exclusão constantes do artigo 10.º

3 — Da decisão que admitiu ou recusou a inscrição de um associado cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pelo interessado ou por qualquer sócio no pleno gozo dos seus direitos, no prazo de 15 dias.

#### Artigo 8.º

São direitos dos sócios:

- a) Solicitar a convocação da assembleia geral nos termos prescritos no artigo 17.º, n.º 2, destes Estatutos;
- b) Apresentar aí as propostas que julguem convenientes à realização dos fins estatutários, discuti-las e votá-las;
- c) Eleger e ser eleitos para os cargos sociais;
- d) Frequentar a sede da Associação e utilizar todos os seus serviços.

#### Artigo 9.º

São deveres dos sócios:

- a) Cooperar nos trabalhos da Associação e contribuir para a realização dos seus objectivos;
- b) Participar nas assembleias gerais e nas reuniões para que sejam convocados;
- c) Exercer, sem remuneração, os cargos para que sejam eleitos, salvo escusa justificada;
- d) Observar e respeitar todas as resoluções da assembleia geral e restantes regras associativas que sejam conformes com a lei e os estatutos;
- e) Fornecer os dados estatísticos sobre a actividade que lhes sejam solicitados ou quaisquer outros dados que não possam considerar-se confidenciais e sejam necessários para estudos ou trabalhos de interesse para o sector;
- f) Pagar a jóia, quotas e taxas que sejam fixadas pela assembleia geral;
- g) Pagar as taxas que venham a ser estabelecidas pela direcção pela utilização dos serviços da Associação.

#### Artigo 10.º

Podem ser excluídos de sócios aqueles que tenham provocado, consciente e deliberadamente, o descrédito da Associação ou de qualquer sócio, ou que, no exercício da sua actividade, tenham sido condenados por actos de concorrência desleal ou pela prática de qualquer fraude.

#### Artigo 11.º

1 — Fica suspenso dos seus direitos o sócio que deva mais de três mensalidades à Associação.

2 — A direcção deverá avisá-lo dessa situação por carta registada com aviso de recepção, fixando-lhe um último prazo de 15 dias.

3 — Se no prazo de 15 dias o sócio não liquidar as quotas em dívida é excluído da Associação.

4 — O sócio que tenha sido excluído nos termos do número anterior só poderá vir a ser readmitido se previamente liquidar a importância em dívida, e satisfizer as condições de novo associado, com jóia a dobrar.

### CAPÍTULO III

#### Administração

##### a) Disposições gerais

###### Artigo 12.º

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

###### Artigo 13.º

O mandato dos membros da mesa de assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal é de três anos, podendo ser reeleitos.

###### Artigo 14.º

Nenhum dos associados poderá ser representado em mais de um dos órgãos colectivos.

##### b) Assembleia geral

###### Artigo 15.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e um secretário eleitos em assembleia geral.

2 — Compete ao presidente convocar a assembleia, dirigir as suas reuniões e assinar as respectivas actas conjuntamente com o secretário, que as redigirá.

###### Artigo 16.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos associativos.

###### Artigo 17.º

1 — A assembleia geral reúne ordinariamente no mês de Março de cada ano para apreciar e votar o relatório e contas da direcção e para, de dois em dois anos, proceder à eleição para os cargos sociais.

2 — A assembleia geral reúne-se extraordinariamente sempre que for convocada pelo presidente da assembleia geral, por sua iniciativa ou a pedido da direcção, do conselho fiscal ou de um grupo constituído por 10 % dos associados e, ainda, do recorrente, no caso de recurso interposto de actos da direcção.

3 — As assembleias gerais devem ser convocadas com ampla publicidade, designadamente por *mail*, fax, aviso ou carta convocatória, indicando-se a hora, local e objecto e devendo ser publicada a convocatória nos termos legalmente fixados.

4 — Não comparecendo número legal de sócios à hora designada, a assembleia funcionará, em segunda convocação, com qualquer número de associados, uma hora depois da marcada no convite para a primeira convocação.

###### Artigo 18.º

1 — Só são permitidas deliberações sobre os assuntos expressos na ordem do dia.

2 — Com excepção do preceituado nos n.ºs 3 e 4 do presente artigo, as deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

3 — As deliberações sobre alteração dos estatutos, sobre a alienação de bens imóveis ou sobre a constituição, sobre eles, de garantias reais exigem voto favorável de três quartos dos membros associados presentes.

4 — As deliberações sobre a dissolução da assembleia requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

###### Artigo 19.º

1 — Quando houver lugar a votações, cada sócio dispõe de um voto, independentemente do número dos seus representantes presentes.

2 — Os empresários que não empreguem trabalhadores não podem intervir nas decisões respeitantes às relações de trabalho.

###### Artigo 20.º

Compete à assembleia geral:

a) Eleger e destituir a todo o tempo a sua mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal;

b) Fixar a jóia, quotas e quaisquer outros contributos a pagar pelos sócios efectivos e aderentes;

c) Deliberar a exclusão dos sócios com base no disposto no artigo 10.º;

d) Apreciar e aprovar o relatório e as contas da Associação a apresentar anualmente pela direcção;

e) Apreciar e aprovar os orçamentos da Associação;

f) Interpretar e alterar os estatutos;

g) Aprovar os regulamentos necessários à conveniente aplicação dos estatutos;

h) Deliberar sobre a integração da Associação em quaisquer organismos representativos de carácter superior;

i) Julgar, em última instância, os recursos interpostos das deliberações da direcção;

j) Autorizar a alienação de bens imóveis ou a constituição, sobre eles, de garantias reais;

k) Deliberar a dissolução da Associação e a forma da respectiva liquidação;

l) Pronunciar-se sobre qualquer outro assunto de interesse para a realização dos objectivos da Associação.

###### Artigo 21.º

1 — A destituição dos corpos gerentes só pode ser deliberada em assembleia geral extraordinária, especialmente convocada para o efeito.

2 — No caso de ser deliberada a destituição, a Assembleia deverá, na mesma reunião, eleger uma comissão de três sócios, no pleno gozo dos seus direitos para exercer interinamente as respectivas funções.

3 — A eleição de novo corpo associativo realizar-se-á no prazo de três meses, sendo a data daquela logo designada pela Assembleia que proceder à destituição.

**c) Direcção****Artigo 22.º**

1 — A direcção é constituída por três membros, associados ou não, eleitos em assembleia geral.

2 — Na sua primeira reunião, os membros eleitos escolhem entre si os que vão exercer os cargos de presidente e vogais.

**Artigo 23.º**

1 — Compete fundamentalmente à Direcção representar, dirigir e administrar a Associação, praticando tudo o que for necessário ou conveniente à realização dos fins associativos.

2 — Cumpre, assim, designadamente à direcção:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- b) Criar, organizar e dirigir todos os serviços e nomear e exonerar o respectivo pessoal;
- c) Elaborar os orçamentos da Associação e submetê-los à apreciação e votação da assembleia geral;
- d) Elaborar o relatório anual das actividades associativas e apresentá-lo, com as contas, à apreciação e votação da assembleia geral;
- e) Deliberar sobre a criação, constituição e funcionamento de grupos de trabalho;
- f) Elaborar os regulamentos internos da Associação;
- g) Admitir os sócios efectivos;
- h) Excluir os sócios efectivos no caso previsto no artigo 10.º;
- i) Fixar as taxas a pagar pela utilização dos serviços da Associação.

**Artigo 24.º**

1 — A direcção reúne-se uma vez por mês, ordinariamente, e, extraordinariamente, sempre que for convocada pelo seu presidente.

2 — A direcção pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3 — As suas deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente, além do seu voto, voto de desempate.

4 — Ao presidente e, na sua falta, a qualquer dos vogais compete representar a direcção em juízo ou fora dele, sendo, porém, necessária a assinatura conjunta de dois membros da direcção para obrigar a Associação.

**d) Do conselho fiscal****Artigo 25.º**

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais eleitos em assembleia geral.

§ único. Poderá o conselho fiscal ser substituído por uma sociedade de revisores oficiais de contas, por decisão da assembleia geral.

**Artigo 26.º**

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a actividade da Associação, designadamente os actos de administração financeira da direcção;

b) Dar parecer sobre relatórios e contas a submeter à assembleia geral;

c) Zelar, em geral, pela legalidade dos actos dos demais órgãos sociais e sua conformidade com os estatutos;

d) Dar parecer sobre a aquisição e alienação de bens imóveis, a transferência da sede e a dissolução da Associação;

e) Exercer todas as demais funções consignadas na lei e nos estatutos.

**Artigo 27.º**

1 — O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e, extraordinariamente, a convocação do seu presidente ou a pedido da direcção.

2 — As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

3 — O presidente do conselho fiscal poderá assistir a reuniões da direcção, sem direito de voto.

4 — O disposto neste artigo fica prejudicado no caso de a assembleia geral optar pelo disposto no § único do artigo 25.º

**e) Comissões e grupos de trabalho****Artigo 28.º**

1 — Podem ser criados, dentro da associação, comissões ou grupos de trabalho, com carácter permanente ou transitório, para apreciação e estudo de problemas específicos ou para realização dos objectivos sociais.

2 — As comissões ou grupos de trabalho devem ser dirigidos, sempre que possível, por um membro da direcção.

**CAPÍTULO IV****Regime financeiro****Artigo 29.º**

1 — As receitas da Associação são constituídas:

- a) Pelo produto das jóias, quotas e taxas pagas pelos seus sócios;
- b) Pelas taxas estabelecidas para a utilização dos seus serviços;
- c) Por quaisquer outras receitas legítimas.

2 — As despesas da Associação são constituídas pelos encargos inerentes à instalação e manutenção da sede associativa, retribuições do pessoal e todos os demais encargos necessários à consecução dos fins sociais, devidamente orçamentados, incluindo a comparticipação a pagar aos organismos em que venha a integrar-se.

**Artigo 30.º**

As receitas e encargos da Associação devem constar de orçamentos elaborados e aprovados nos termos estatutários.

**Artigo 31.º**

Pertence à direcção organizar e manter na devida ordem a contabilidade da Associação, sendo as contas submetidas

anualmente à apreciação da assembleia geral, nos termos estatutários.

## CAPÍTULO V

### Regime disciplinar

#### Artigo 32.º

1 — Os associados estão sujeitos ao poder disciplinar da Associação.

2 — As penas a aplicar podem consistir na simples censura, advertência, multa até ao montante da quotização de cinco anos e expulsão.

3 — A pena deve ser proporcional à gravidade da falta, ficando a pena de expulsão reservada para os casos de grave violação dos deveres fundamentais dos associados.

#### Artigo 33.º

1 — O associado tem sempre o direito de conhecer a acusação que lhe é formulada e de apresentar a sua defesa.

2 — A aplicação da pena é da competência da direcção.

3 — Da aplicação das penas cabe recurso para a assembleia geral.

## CAPÍTULO VI

### Disposições financeiras e transitórias

#### Artigo 34.º

No caso de dissolução da Associação, a liquidação será realizada nos termos estabelecidos pela assembleia geral e pela legislação aplicável.

#### Artigo 35.º

Serão elaborados os regulamentos necessários a uma conveniente aplicação dos presentes estatutos, à manutenção de disciplina associativa e punição das infracções

disciplinares, bem como à adequada organização dos serviços.

Registados em 5 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21/2009, a fl. 89 do livro n.º 2.

### Associação Nacional dos Industriais de Botões — Alteração

Alteração aprovada em assembleia geral ordinária, realizada em 30 de Janeiro de 2009, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2005.

#### Artigo 2.º

##### Sede

1 — A Associação tem a sua sede na Praceta de 25 de Abril, 90, 1.º, Direito, em Vila Nova de Gaia.

A sede pode ser transferida para qualquer outro local do território nacional, com prévia deliberação da assembleia geral.

2 — *(Mantém a actual redacção.)*

#### Artigo 20.º

1 — *(Mantém a actual redacção.)*

2 — *(Mantém a actual redacção.)*

3 *(novo)* — Os membros eleitos para a mesa da assembleia geral poderão não ser representantes de empresas associadas.

Registados em 11 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 7 de Fevereiro, sob o n.º 22, a fl. 89 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) — Eleição em 30 de Março de 2009 para mandato de três anos.

#### Direcção

Presidente:

Candidato: Versailles, L.ª;

Representantes:

Efectivo — Mário Pereira Gonçalves;

Substituto — António Nunes Marques.

1.º vice-presidente:

Candidato: José de Oliveira, L.ª;

Representantes:

Efectivo — Armando Fernandes;

Substituto — João Pedro Ferreira Borges.

2.º vice-presidente:

Candidato: ITAU — Instituto Técnico de Alimentação Humana, S. A.;



Representantes:

Efectivo — Carlos Alberto dos Santos Martins Moura;

Substituto — Domingos Rufino Pereira.

Vogais:

Candidato: SOUR — Sociedade União de Restauração, L.<sup>da</sup>;

Representantes:

Efectivo — Antero Correia Jacinto;

Substituto — Maria Riveiro Fortes Vieira.

Candidato: Covanca em Lisboa — Restauração e Serviços, L.<sup>da</sup>;

Representantes:

Efectivo — Júlio Fernandes Albuquerque;

Substituto — Tiago Filipe Quaresma de Jesus.

Candidato: Santos, Cosme, Gama & Ferreira, L.<sup>da</sup>;

Representantes:

Efectivo — Ernesto Martins dos Santos;

Substituto — Fernando Miguel Martins dos Santos.

Candidato: Gonzalez, Teixeira e Seoane, L.<sup>da</sup>;

Representantes:

Efectivo — Pedro Manuel Condeço Brito Cardoso;

Substituto — Evaristo Álvaro Cardoso.

Candidato: Hotéis Alexandre de Almeida, L.<sup>da</sup>;

Representantes:

Efectivo — Alexandre Pereira de Almeida;

Substituto — Fernando da Cunha Fernandes.

Candidato: Iberusa Hotelaria e Restauração, S. A.;

Representantes:

Efectivo — António Alberto Guerra Leal Teixeira;

Substituto — Paulo Baptista da Costa.

**Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) — Eleição em 30 de Março de 2009 para o mandato de três anos.**

**D Direcção**

Presidente — ESBAL — Empresa de Secagem de Bacalhau, S. A., representada pelo engenheiro Jaime Fernando Ferreira Sinde Monteiro.

Vice-presidente — Camilo Pereira, S. A., representada por António Camilo Soares Pereira.

Tesoureiro — SOGENAVE — Sociedade Geral de Abast. à Navegação e Ind. Hoteleira, S. A., representada pelo Dr. Carlos Alberto dos Santos Martins Moura.

Vogais:

UNIMARKETING — Marketing, Comercialização de Bens de Consumo e Serviços Promocionais, C. R. L., representada pelo engenheiro João Manuel Lança Vieira Lopes.

Abel Narciso Jorge, S. A., representada por José Augusto Bouça Jorge.

Suplentes:

1.º suplente — Fernando Leite & C.<sup>a</sup>, L.da, representada por Adelino António Almeida Teixeira Leite.

2.º suplente — HENISA — Comércio de Produtos Alimentares, L.<sup>da</sup>, representada por Henrique Manuel Teixeira Araújo.

**ANF — Associação Nacional de Farmácias — Eleição em 21 de Março de 2009 para mandato de três anos.**

Presidente — Farmácia das Fontainhas, Cascais, representada por João Carlos Lombo da Silva Cordeiro.

Vice-presidentes:

Farmácia da Luz, Lisboa, representada por Maria da Luz Toregão Romão Sequeira.

Farmácia Suissa, Estoril, representada por João Gonçalves da Silveira.

Farmácia Nova, Setúbal, representada por Vítor Manuel Lopes Segurado.

Vogais:

Farmácia Veritas, Oeiras, representada por Luís Carlos Alves Rodrigues Matias.

Farmácia Maldonado, Caldas da Rainha, representada por Maria Margarida Nave Nunes Maldonado Freitas.

Farmácia Nova, Amadora, representada por Nuno Vasco Rodrigues Vieira Lopes.

Farmácia Nuno Álvares, Almada, representada por Ema Isabel Gouveia Martins Paulino.

Farmácia Central Vale Milhaços, Seixal, representada por Diogo Rodrigues Marujo da Cruz.

Vogais suplentes:

Farmácia Central, Alfundão, representada por Cristina de Fátima Coradinho Camões.

Farmácia Costa, Vidigueira, representada por Pedro Miguel Antunes Ferreira.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — ELEIÇÕES

...

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **NAVALRIA — Docas, Construções e Reparações Navais, S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supracitada, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 29 de Abril de 2009, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a saúde, higiene e segurança no trabalho na empresa NAVALRIA — Docas, Construções e Reparações Navais, S. A.:

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 266.º de Lei n.º 35/2004, os colaboradores abaixo assinados, informam VV. Ex.<sup>as</sup> que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), na empresa NAVALRIA — Docas, Construções e Reparações Navais, S. A., com sede no Porto Comercial, Terminal Sul, apartado 39, 3811-901 Aveiro, no dia 11 de Setembro de 2009.»

(Seguem-se 30 assinaturas.)

### II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**Tabaqueira — Empresa Industrial de Tabacos, S. A. — Eleição em 23 e 26 de Abril de 2009 para o próximo mandato, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009.**

Efectivos:

Vítor Manuel Rocha Silva, bilhete de identidade n.º 5027139, Lisboa.

Filipe Carmo Guedes Figueiredo, bilhete de identidade n.º 10776531, Lisboa

Carlos Xavier Canada Gago, bilhete de identidade n.º 9537707, Lisboa.

Helena Almeida Silva Ferreira, bilhete de identidade n.º 10457287, Lisboa.

Registados em 5 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Regulamento do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 35/2007, a fl. 33 do livro n.º 2.

**Hotéis Tivoli, S. A. — Eleição realizada em 29 de Abril de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2009.**

**Efectivos:**

António Nascimento P. Teixeira, n.º 89, subchefe de cozinha.

Manuel Gomes Faria, n.º 128, *barman*.

Luís Miguel G. Trindade, n.º 227, subchefe de mesa.

Samuel Almeida Guedes, n.º 166, fiel de armazém.

**Suplentes:**

Amadeu Pedro Filipe, n.º 160, cafeteiro.

Ernesto Luís Pereira Botelho, n.º 167, cozinheiro de 1.ª

Maria Fátima Assureira Coelho, n.º 88, empregada de andares.

Maria Rosário S. Costa Rodrigues, n.º 104, empregada de andares.

Registados em 11 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Regulamento do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 36/2007, a fl. 33 do livro n.º 1.

**Olá, S. A. — Produção de Gelados e Outros Produtos Alimentares — Eleição realizada em 23 de Abril de 2009, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de Fevereiro de 2009.**

**Efectivos:**

Fernando Jorge Barros de Brito, bilhete de identidade n.º 6630452, de 17 de Março de 2003, do arquivo de Lisboa.

Armando Jorge Ferreira Carvalho, bilhete de identidade n.º 7353811, de 26 de Janeiro de 2005, do arquivo de Lisboa.

Rui Manuel Sousa Domingos, bilhete de identidade n.º 5531242, de 17 de Março de 2003, do Arquivo de Lisboa.

**Suplentes:**

Custódio Manuel Minhós Silva, bilhete de identidade n.º 6657213, do arquivo de Lisboa.

Ivo Manuel Simões da Ressurreição Soares, bilhete de identidade n.º 6281084, de 17 de Setembro de 2001, do arquivo de Lisboa.

Jesuína Lopes Dias, bilhete de identidade n.º 5814463, de 23 de Agosto de 1999, do arquivo de Lisboa.

Registados em 11 de Maio de 2009, ao abrigo do artigo 278.º do Regulamento do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 37/2007, a fl. 33 do livro n.º 1.

