

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e entre a mesma associação de empregadores e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros

2887
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra

2889

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANIP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado

2890
- Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial

2905

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras	2906
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	2908
- Acordo coletivo entre a AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L. ^{da} e outras e o Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro - Alteração salarial e outras	2927
- Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, EPE e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS e outros - Alteração	2929
- Acordo de empresa entre o Futebol Clube do Porto e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras	2931

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Retificação	2933
--	------

II – Direção:

- Sindicato dos Inspectores de Investigação, Fiscalização e Fronteiras - SIIF - Eleição	2933
- Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto - Eleição	2934
- Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Eleição	2934
- União dos Sindicatos de Viseu/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - USV/CGTP-IN - Eleição	2934
- FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas - Retificação	2935

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP - Alteração	2937
- ANL - Associação Nacional dos Laboratórios Clínicos - Alteração	2937

II – Direção:

- Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) - Eleição	2938
- ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar - Eleição	2938
- APIEE - Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética - Eleição	2938

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA - Convocatória	2939
--	------

II – Eleição de representantes:

- Câmara Municipal de Nelas - Eleição	2939
- Granfer - Produtores de Frutas, CRL - Eleição	2940
- Ricardo & Barbosa, L. ^{da} - Eleição	2940
- SULDOURO - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos Urbanos, SA - Eleição	2940

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e entre a mesma associação de empregadores e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à

emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e entre a mesma associação de empregadores e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

24 de julho de 2017 - o Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Nota justificativa

As alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e entre a mesma associação de empregadores e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de laticínios, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações das convenções a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que na área de aplicação destas se dediquem à mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 67 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições relativas às categorias profissionais de estagiário, previstas nas tabelas salariais das convenções, são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. Sem prejuízo de a RMMG poder ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho, justifica-se que as referidas retribuições apenas possam ser objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Considerando que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e entre a mesma associação de empregadores e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras e entre a mesma associação de empregadores e outras e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e à produção de bebidas à base de leite, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

b) Às relações de trabalho entre empregadores abrangidos pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não represen-

tados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A retribuição do nível I da tabela salarial das convenções apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017 e n.º 23, de 22 de junho de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

24 de julho de 2017 - o Secretário de Estado do Emprego,
Miguel Filipe Pardal Cabrita.

Nota justificativa

As alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017 e n.º 23, de 22 de junho de 2017, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dedicam às indústrias de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações das convenções na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadro de Pessoal de 2015, a parte empregadora outorgante das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea i) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 52,2 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que as convenções atualizam a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Na área e no âmbito de atividade das referidas convenções existem outros contratos coletivos celebrados pela ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVÉC/APIV, com portaria de extensão. Todavia, o alargamento das condições de trabalho previstas nas referidas convenções tem sido feito em função da especificidade do setor de atividade têxtil representado pelas associações de empregadores outorgantes, pelo que as extensões das convenções celebradas pela ANIL e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar têm sido aplicadas à indústria de lanifícios e de têxteis-lar e as extensões das convenções celebradas pela ATP e pela ANIVÉC/APIV têm sido aplicadas à indústria têxtil e de vestuário. Ainda as-

sim, as anteriores extensões das convenções celebradas pela ANIL e ANIT-LAR excluíram do seu âmbito de aplicação os empregadores filiados na ATP, pelo que a presente extensão também não abrange os mesmos empregadores.

Considerando que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º

90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017 e n.º 23, de 22 de junho de 2017, são estendidas, no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica a empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANIΣΠ) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado

A presente revisão do CCT para a indústria de conservas de peixe, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª

série, n.º 15, de 22 de Abril de 2010 e revisto no n.º 15, de 22 de Abril de 2011 e n.º 13, de 8 de Abril de 2015.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmoura representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANIΣΠ) e, por outro lado, todos os

trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas organizações sindicais ou-torgantes.

2- O presente CCT abrange 17 empresas e 3500 trabalha-dores.

Cláusula 2.^a

Vigência

- 1-
1-
2- A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017 e o subsídio de refeição a partir de 1 de Junho de 2017.

Cláusula 38.^a

Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 3,50 €, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.
2-

ANEXO IV

Tabela salarial

Graus	Categorias profissionais	Retribuições
I	Director fabril	958,00 €
II	Encarregado de fabrico	895,00 €
III	Encarregado (electricista) Encarregado (metalúrgico)	857,00 €
IV	Encarregado de secção	802,00 €
V	Chefe de equipa (electricistas) Chefe de equipa (metalúrgicos)	689,00 €
VI	Afinador de máquinas Fiel de armazém Motorista Oficial da construção civil de 1. ^a Oficial electricista de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador de 1. ^a	634,00€
VII	Ajudante de afinador de máquinas Apontador Comprador Manobrador de empilhador Mestre Oficial de construção civil de 2. ^a Oficial electricista de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador de 2. ^a	600,00 €
VIII	Ajudante de motorista Trabalhador de fabrico (conservas de peixe)	594,00 €
IX	Guarda Porteiro Praticante do 2.º ano (Elec. cc. met.)	560,00 €
X	Praticante do 1.º ano (Elec. cc. met.).	558,00 €
XI	Preparador de conservas de peixe	557,00 €
XII	Praticante de preparador de conservas de peixe Praticante de trabalhador de fabrico	557,00 €
XIII	Aprendiz (Elec. cc. met.)	557,00 €

Matosinhos, 25 de Maio de 2017.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANI^{ANP}):

Antonio Sérgio da Silva Real, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FEVICOOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Trans-portes e Comunicações:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

- 1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacio-nal e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à indústria de conservas de peixe por azeite, molhos e salmou-ra representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANI^{ANP}) e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas organizações sindicais ou-torgantes.
2- O presente CCT abrange 17 empresas e 3500 trabalha-dores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

- 1- Este CCT entra em vigor após a sua publicação, nos mesmos termos das leis.
2- O prazo mínimo de vigência da retribuição e do restante clausulado deste CCT é, respectivamente, de 12 e 24 meses.
3- A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017 e o subsídio de refeição a partir de 1 de Junho de 2017.
4- Enquanto não entrar em vigor novo CCT permanecerá o que se pretende alterar.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Admissão)

As idades mínimas para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho, são as seguintes:

- a) 18 anos para motoristas, porteiros e guardas.
- b) 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais, salvo os casos previstos na legislação em vigor.

Cláusula 4.^a

(Acesso)

A) Trabalhadores conserveiros

1- Os trabalhadores conserveiros têm a categoria profissional de praticantes pelo período de um ano, salvo se antes já trabalharam na indústria conserveira, caso em que será deduzido o tempo de trabalho anteriormente prestado.

2- Após terminar o período referido no número anterior, os praticantes são classificados como trabalhadores de fabrico ou como preparadores de conservas de peixe.

B) Trabalhadores electricistas, da construção civil e metalúrgicos

1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm a categoria profissional de aprendizes pelo período de seis meses.

2- Após terminar o período referido no número anterior ou logo que completem 18 anos de idade, os aprendizes passam à categoria de praticantes pelo período de dois anos.

3- Os trabalhadores admitidos com curso de formação profissional específica são admitidos com a categoria de praticantes, pelo período de seis meses.

4- Findo o período de tirocínio referido nos números anteriores, os praticantes são promovidos às respectivas categorias profissionais como oficiais de 2.^a

5- Os oficiais de 2.^a ao fim de três anos de permanência na categoria são classificados em oficiais de 1.^a

Cláusula 5.^a

(Promoções)

Fora dos casos previstos na cláusula anterior, sempre que a entidade empregadora pretenda promover qualquer trabalhador ouvirá a comissão de trabalhadores ou, na sua falta os delegados sindicais e observará os seguintes critérios:

- a) Competência profissional;
- b) Antiguidade na categoria e na empresa;
- c) Habilitações literárias;
- d) Zelo.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como

para os que desempenhem funções de confiança;

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

2- Durante o período experimental, qual quer das partes pode denunciar o contrato de trabalho sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos do número anterior, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4- Decorrido o período experimental, a admissão considera-se feita a título definitivo, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início desse período.

Cláusula 7.^a

(Mapa do quadro de pessoal)

As entidades empregadoras obrigam-se a apresentar às entidades referidas na lei e nos prazos nela estabelecidos, o mapa do quadro de pessoal.

CAPÍTULO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 8.^a

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este CCT é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira.

2- As empresas poderão, todavia, definir o período normal de trabalho em termos médios, sendo o período de referência de seis meses.

3- O período normal de trabalho diário pode aumentar até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e cinco horas.

4- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas por acordo entre a entidade empregadora e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço, pode haver redução da semana de trabalho em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, ficam ressalvados os horários de menor duração que estejam a ser praticados.

6- Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, não podendo o período normal de trabalho iniciar-se antes das 7 horas nem o seu termo ir além das 20 horas.

7- O período de trabalho diário será interrompido para almoço por um intervalo não inferior a uma hora, nem superior a duas, devendo para a sua definição haver acordo entre a entidade patronal e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço.

Cláusula 9.^a

(Trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a

empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.

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

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

a) 50 % da retribuição na primeira hora;

b) 75 % da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

4- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 200 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado.

5- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 2 horas de trabalho suplementar por dia e até ao máximo de duzentas horas por ano.

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

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

8- os casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado por cada dia de trabalho prestado, a gozar num dos três dias subsequentes e em dia feriado a um dia de descanso compensatório a gozar nos 30 dias seguintes.

Cláusula 10.^a

(Trabalho por turnos)

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

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

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

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

5- Os trabalhadores a prestar serviço em regime de turnos rotativos têm direito a um subsídio mensal correspondente a 20 % da retribuição base.

6- O subsídio previsto no número anterior não prejudica o pagamento do trabalho nocturno prestado entre as 20 horas e as 7 horas.

Cláusula 11.^a

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se período de trabalho nocturno, o compreendido entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 50 % relativamente à retribuição equivalente do trabalho prestado durante o dia.

Cláusula 12.^a

(Isenção de horário de trabalho)

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

a) Exercício de cargos de 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 foras dos limites dos horários normais de trabalho;

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

2- Podem, nomeadamente, ser isentos de horário de trabalho, os profissionais com alguma das seguintes categorias profissionais: director fabril, encarregado de secção, encarregado de fabrico, afinador de máquinas, mestre, apontador e comprador.

3- Do acordo referido no número 1 deve ser enviado à Inspecção-Geral do Trabalho.

4- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente à retribuição base acrescida de 25 %.

CAPITULO IV

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

(Descanso complementar, semanal e feriados)

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- São feriados obrigatórios:

– 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;

– Feriado municipal.

3- A Terça-Feira de Carnaval pode ser substituída pelo 24 de Dezembro, mediante acordo entre a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço e a entidade empregadora.

4- Quando não haja feriado municipal, este será substituído por outro dia com tradição local.

Cláusula 14.^a

(Férias e subsídio de férias)

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas, em cada ano civil, de 22 dias úteis.

2- A duração do período de férias é ainda aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

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

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou dois meios-dias.

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

4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e os subsídios respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

5- O trabalhador tem ainda direito a receber um subsídio de férias de valor correspondente aos 22 dias úteis de férias referidos no número 1 desta cláusula, que deverá ser pago antes do início das férias.

6- O aumento da duração do período de férias previsto no número 2 desta cláusula não tem consequências no montante do subsídio de férias.

7- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis e ao respectivo subsídio.

8- 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.

9- Da aplicação do disposto nos números 7 e 8 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias.

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

11- O período de férias, deve ser marcado por acordo entre o empregador e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço.

12- Não sendo possível o acordo referido no número anterior, compete ao empregador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, o delegado sindical, comissão sindical ou comissão intersindical, fixar o período

de férias entre 1 de Abril e 30 de Setembro.

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

14- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Março de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 30 de Setembro.

15- O empregador pode encerrar total ou parcialmente a empresa por motivo de concessão de férias aos seus trabalhadores.

16- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, no mínimo dez dias úteis consecutivos.

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

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

19- Da aplicação do disposto nos números 17 e 18 ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 15.^a

(Noção de falta)

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho em falta.

3- Não serão adicionados os atrasos de 10 minutos na hora de entrada dos trabalhadores, desde que, somados, não excedam 60 minutos em cada mês.

4- Para efeito do disposto no número 2, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se que o período normal é de 8 horas.

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

Cláusula 16.^a

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, pais, padrasto, madrastra, filhos, enteados, sogros, genros e noras, até cinco dias, considerando-se equiparado ao cônjuge o companheiro ou a companheira que viva maritalmente há mais de dois anos com o falecido;

c) As motivadas por falecimento de irmãos, avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados e de pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até dois dias;

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;

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 previstos no Código do Trabalho;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 17.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula anterior, quando superiores a trinta dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

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

4- Nos casos previstos na alínea i) da cláusula anterior, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 18.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 19.^a

(Suspensões de actividade)

1- Por acordo entre a entidade empregadora e a maioria de 2/3 dos trabalhadores em efectividade de serviço pode ser suspensa a actividade da empresa, por período não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado.

2- As suspensões de actividade previstas no número anterior podem ser compensadas por trabalho a prestar para além do horário de trabalho ou por redução de dias de férias, a definir por acordo entre o empregador e a maioria dos trabalhadores em efectividade de serviço, sem prejuízo do gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

3- A entidade patronal fará prova do acordo de 2/3 previsto no número 1.

CAPÍTULO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.^a

(Deveres do empregador)

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição;

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

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

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

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

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção e segurança da saúde de trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

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

- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento 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.

Cláusula 21.^a

(Deveres do trabalhador)

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
 - b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
 - g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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 foram atribuídos.

Cláusula 22.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação 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 no Código do Trabalho e nesta convenção;

e) Baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho, nesta convenção ou quando haja acordo;

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

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos 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 23.^a

(Instrumentos de trabalho)

1- O empregador é obrigado a fornecer gratuitamente:

a) Luvas e botas de borracha e aventais impermeáveis a todos os trabalhadores que manipulem peixe, bem como aos que na execução de tarefas de cargas, descargas e transporte manual ou mecânico necessitem de tal protecção;

b) Tesouras, facas, pinças e demais utensílios de manuseamento de peixe.

2- Caso o empregador obrigue o trabalhador ao uso de indumentária específica, será a mesma fornecida gratuitamente.

3- Os trabalhadores ficam fiéis depositários dos objectos referidos nos números anteriores, não podendo ser responsabilizados pelas deteriorações decorrentes de um uso normal.

Cláusula 24.^a

(Quotização sindical)

1- O empregador obriga-se a proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador e a entregar essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

2- A cobrança de quotas por dedução na retribuição do trabalhador, nos moldes referidos no número anterior, depende ainda de declaração escrita do trabalhador autorizando a referida dedução e donde deverá constar o nome e a assinatura deste, o sindicato onde está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecida.

3- A declaração de autorização prevista no número 2 desta cláusula produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

Cláusula 25.^a

(Transportes)

1- Os empregadores que forneçam transportes aos seus trabalhadores ou lhes paguem o transporte mediante apresentação do respectivo bilhete, não podem retirar esta regalia aos trabalhadores que dela beneficiem com carácter de regularidade.

2- Sempre que o transporte fornecido pelo empregador seja causa de atraso do trabalhador, não pode tal atraso ser-lhe descontado na retribuição.

Cláusula 26.^a

(Mudança de local de trabalho)

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização legal, sempre que houver alteração do seu local de trabalho por motivo de interesse da empresa, ou quando resulte de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço.

2- Não se aplica o disposto no número anterior sempre que o empregador prove que da transferência resultam exclusivamente prejuízos de ordem material para o trabalhador.

3- Os prejuízos referidos no número 2 desta cláusula são sempre custeados pelo empregador.

Cláusula 27.^a

(Transmissão da empresa ou estabelecimento)

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

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

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

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

5- O transmitente e o adquirente devem durante os trinta dias anteriores à transmissão, fazer afixar aviso nos locais de trabalho e com envio de cópia ao respectivo sindicato, onde dêem conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos.

Cláusula 28.^a

(Direitos especiais das trabalhadoras)

1- São assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

a) Não desempenharem durante o período de gravidez ta-

refas incompatíveis com o seu estado, nomeadamente transporte de pesos, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas, transportes inadequados e que impliquem grande esforço físico;

b) Serem transferidas para trabalhos compatíveis com o seu estado de gravidez;

c) Uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

§. A trabalhadora poderá optar por uma licença de maternidade de 150 dias, 120 dos quais necessariamente a seguir ao parto, nos termos da legislação sobre a segurança social, devendo informar o empregador até sete dias após o parto de qual a modalidade da licença de maternidade por que opta, presumindo-se, na falta de declaração, que a licença tem a duração de 120 dias.

d) Dispensa para amamentação ou aleitação dos filhos, de dois períodos diários, de uma hora cada, até um ano após o parto e enquanto durar a amamentação;

e) Dispensa, quando pedida ao abrigo da alínea j) do número 2 da cláusula 16.^a, através do modelo anexo III, de comparência ao trabalho até 2 dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição;

§ 1.º O modelo anexo III deverá ser enviado, com a antecedência mínima de 2 dias, sob pena de ficar sem efeito.

§ 2.º A entidade patronal rubricará a cópia do referido modelo, que ficará na posse da trabalhadora;

§ 3.º A entidade patronal poderá não conceder a dispensa quando o número de pedidos de dispensa ultrapasse 10 % do total de trabalhadores em efectividade de serviço, sendo atendidos os pedidos por ordem de chegada.

f) Não transportar, manualmente, tanto matérias-primas como produtos acabados cujo peso bruto seja superior a 15 quilos em actividades regulares e 22 quilos em actividades esporádicas.

Cláusula 29.^a

(Trabalhador-estudante)

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- Para beneficiar do regime previsto para o trabalhador-estudante, este deve comprovar perante o empregador a sua condição de estudante, apresentando igualmente o respectivo horário escolar.

3- Para efeitos de manutenção do estatuto de trabalhador-estudante, o trabalhador deve comprovar:

a) Perante o empregador, no final de cada ano lectivo, o respectivo aproveitamento escolar;

b) Perante o estabelecimento de ensino, a sua qualidade de trabalhador, mediante documento comprovativo de respectiva inscrição na Segurança Social.

4- Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado e também o

caso de o trabalhador não satisfazer estas condições por motivo de ter gozado a licença de maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

5- O trabalhador-estudante tem o dever de escolher, de entre as possibilidades existentes no respectivo estabelecimento de ensino, o horário escolar compatível com as suas obrigações profissionais, sob pena de não poder beneficiar dos inerentes direitos.

6- O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino e quando não for possível a aplicação deste regime, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas até seis horas por semana, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

7- A dispensa para frequência de aulas referida no número anterior, pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador, dependendo do período normal aplicável, nos seguintes termos:

- a) Igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas - dispensa até três horas semanais;
- b) Igual ou superior a trinta e inferior a trinta e quatro horas - dispensa até quatro horas semanais;
- c) Igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas - dispensa até cinco horas semanais;
- d) Igual ou superior a trinta e oito horas - dispensa até seis horas semanais.

8- O empregador pode, nos quinze dias seguintes à utilização da dispensa do trabalho, exigir prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento proceder ao controlo da frequência.

9- Ao trabalhador estudante não pode ser exigida a prestação de trabalho suplementar, excepto por motivo de força maior.

10- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos ou feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo os sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos em a) e b) não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

11- O direito referido no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

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

13- Consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de

trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que determinem, directa ou indirectamente, o aproveitamento escolar.

14- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo de quinze dias de férias interpoladas, sem prejuízo do número de dias de férias a que tem direito.

15- O trabalhador-estudante, justificando-se por motivos escolares, pode utilizar em cada ano civil, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeira nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

16- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores-estudantes um subsídio de 50 % das propinas de frequência de qualquer curso oficial ou equivalente.

17- Os direitos concedidos ao trabalhador-estudante em matéria de horário de trabalho, férias, subsídio de propinas e licenças, cessam quando o mesmo não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou desses mesmos direitos e os restantes direitos também cessam quando o trabalhador-estudante não tenha aproveitamento.

18- Os direitos dos trabalhadores-estudantes ainda cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsa declarações relativamente a factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

19- No ano subsequente aquele em que cessaram os direitos referidos nesta cláusula, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

Cláusula 30.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1- As entidades empregadoras devem instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene, devendo também prevenir os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- Aos trabalhadores que trabalhem com óleos e combustíveis e sujeitos à humidade e intempérie, bem como àqueles que manuseiem produtos químicos (soda caustica ou potassa), a entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, equipamento de protecção, designadamente botas de borracha forradas, luvas de borracha, calças e casacos de PVT equipados com capuz.

3- Aos trabalhadores que retirem os tabuleiros dos fornos contínuos as entidades empregadoras deverão fornecer-lhes luvas de protecção apropriadas.

4- Aos trabalhadores que trabalham em câmaras frigoríficas as entidades patronais devem fornecer vestuário para o efeito apropriado.

5- Os trabalhadores referidos no número anterior têm direito a uma remuneração especial correspondente a 100 %

da retribuição/hora, não podendo qualquer fracção de tempo a pagar ser inferior a meia hora.

Cláusula 31.^a

(Refeitórios)

As entidades empregadoras com dez ou mais trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem colocar à disposição dos mesmos um refeitório, devidamente apetrechado, com mesas, cadeiras, fogões, lavatórios, etc., onde os trabalhadores possam aquecer e tomar as suas refeições.

Cláusula 32.^a

(Vestiários)

As entidades empregadoras devem colocar à disposição dos seus trabalhadores vestiários individuais, onde os mesmos possam guardar o vestuário, calçado e demais objectos pessoais.

Cláusula 33.^a

(Creches)

As entidades empregadoras que à data da publicação da presente convenção tenham creches, continuarão a mantê-las, salvo no caso de as mesmas serem frequentadas por menos de cinco crianças, caso em que, em alternativa, poderão optar por pagar infantário para as mesmas, mediante apresentação do respectivo comprovativo.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

(Retribuição mínima mensal)

1- Para efeitos de remuneração, as categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas no anexo I, sendo a retribuição mínima mensal para cada categoria a que consta da respectiva tabela.

2- A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas nesta convenção.

3- O empregador pode efectuar o pagamento da retribuição em numerário, por meio de cheque bancário, ou depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) o montante da retribuição deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou no dia útil imediatamente anterior;

b) as despesas comprovadamente feitas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pelo empregador.

4- No acto do pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respectiva, a categoria pro-

fissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 35.^a

(Cálculo do valor da retribuição horária)

Para os efeitos da presente convenção, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

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

Cláusula 36.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de Natal igual a um mês de retribuição, que deve ser pago em Dezembro de cada ano, até ao dia 15.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado em cada ano civil, nas seguintes condições:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3- O regime previsto no número anterior não se aplica:

– Aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho, a quem a entidade patronal pagará um complemento correspondente à diferença entre o subsídio a que contratualmente têm direito e o valor que lhes é pago pela entidade seguradora, cessando o regime quando for declarada a incapacidade permanente;

– Aos trabalhadores afectados por doença profissional aplicar-se-á o disposto na alínea anterior;

– Aos trabalhadores que por motivo de comprovada doença tenham estado internados em estabelecimentos hospitalares até 180 dias;

– Às mulheres que tenham estado com licença de maternidade por virtude de parte, aborto ou nado morto, na parte não suportada pela Segurança Social.

Cláusula 37.^a

(Ajudas de custo)

Os trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço têm direito a que lhes sejam pagas as despesas de alojamento contra a apresentação dos respectivos documentos, podendo, no entanto, por acordo com a entidade empregadora ser fixada uma verba diária para o efeito.

Cláusula 38.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de refeição no valor de 3,50 €, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, não são considerados os atrasos diários até dez minutos, no início do

período normal de trabalho, desde que não excedam sessenta minutos em cada mês.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 39.^a

(Modalidades de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

Cláusula 40.^a

(Causas de caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

Cláusula 41.^a

(Cessação por acordo)

1- O empregador e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo.

2- O acordo de cessação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

3- O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

4- No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem o disposto na legislação em vigor.

5- Se, no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, presume-se que naquelas foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos   data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

6- Os efeitos do acordo de revogação do contrato de trabalho podem cessar por decisão do trabalhador até ao sétimo dia seguinte   data da respectiva celebração, mediante comunicação escrita.

7- A cessação prevista no número anterior só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser por qualquer forma   disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em cumprimento do acordo, ou por efeito da cessação do contrato de trabalho.

8- Exceptua-se do disposto nos números 7 e 8 o acordo de revogação do contrato de trabalho devidamente datado e

cujas assinaturas sejam objecto de reconhecimento notarial presencial.

Cláusula 42.^a

(Despedimento por facto imputável ao trabalhador)

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

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

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias 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 esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem 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 civil, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 43.^a

(Illicitude do despedimento)

Qualquer tipo de despedimento   ilícito.

- a) Se não tiver sido precedido do respectivo procedimento;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- d) Se tiver decorrido o prazo de prescrição do procedimento disciplinar ou o prazo de prescrição da sanção disciplinar;
- e) Se o respectivo procedimento for inválido.

Cláusula 44.^a

(Efeitos da ilicitude)

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, o empregador é condenado:

a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais, causados;

b) A reintegrá-lo no seu posto de trabalho sem prejuízo da respectiva categoria e antiguidade, se o trabalhador até à decisão de primeira instância não optar por uma indemnização, cabendo ao tribunal fixar o respectivo montante, entre um mês e quarenta e cinco dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente do disposto nas alíneas a), b) e c) da cláusula anterior;

c) Para efeitos da indemnização prevista na anterior alínea b), deve o tribunal atender ainda a todo o tempo decorrido desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial, nunca tal indemnização podendo ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

2- Sem prejuízo da indemnização prevista na alínea a) do número anterior, o trabalhador tem ainda direito a receber as retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal.

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

4- O montante do subsídio de desemprego auferido pelo trabalhador é deduzido na compensação prevista na segunda parte do número 2 desta cláusula, devendo o empregador entregar a quantia à Segurança Social.

5- Da importância calculada nos termos da segunda parte do número 2 desta cláusula, é deduzido o montante das retribuições respeitantes ao período decorrido desde a data do despedimento até trinta dias antes da data da propositura da acção, se esta não for proposta nos trinta dias subsequentes ao despedimento.

Cláusula 45.^a

(Sanções abusivas)

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do número 1 e do número 2 da cláusula 21.^a;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

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

2- Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 46.^a

(Resolução por iniciativa do trabalhador)

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

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

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição;

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

c) Aplicação de sanção abusiva;

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

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensa à integridade física ou moral, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticadas pelo empregador ou seu representante legítimo.

3- Constitui ainda justa causa de resolução do contrato pelo trabalhador:

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

b) Alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do empregador;

c) Falta não culposa de pagamento pontual da retribuição.

4- A justa causa é apreciada nos termos do número 2 da cláusula 42.^a

Cláusula 47.^a

(Denúncia)

1- O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio referido no número anterior, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base e diuturnidades correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 48.^a

(Não produção de efeitos da declaração de cessação do contrato)

1- A declaração de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, tanto por resolução como por denúncia, sem assinatura objecto de reconhecimento notarial presencial, pode por este ser revogada por qualquer forma até ao sétimo dia seguinte à data em que chega ao poder do empregador.

2- No caso de não ser possível assegurar a recepção da comunicação prevista no número anterior, o trabalhador deve remetê-la ao empregador, por carta registada com aviso de recepção, no dia útil subsequente ao fim desse prazo.

3- A cessação prevista número 1 só é eficaz se, em simultâneo com a comunicação, o trabalhador entregar ou puser à

disposição do empregador, na totalidade, o valor das compensações pecuniárias eventualmente pagas em consequência da cessação do contrato de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Seguros

Cláusula 49.^a

(Seguros)

Aos trabalhadores que se desloquem em serviço, a entidade empregadora fica obrigada a fazer um seguro de acidentes para além do seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 50.^a

(Manutenção das regalias)

1- Os direitos, benefícios e regalias já concedidos aos trabalhadores por via contratual ou administrativa serão salvaguardados e mantidos.

2- As partes acordam ser este CCT globalmente mais favorável do que as disposições que revoga.

ANEXO I

Definição e remuneração de categorias profissionais

A) Pessoal fabril

Director fabril - é o trabalhador que superintende em todo o movimento fabril.

Encarregado de fabrico - é o trabalhador que tem a seu cargo dirigir a preparação de conserva e os serviços respeitantes.

Afinador de máquinas - é o trabalhador que tem a seu cargo a vigilância e afinação da máquina da fábrica.

Encarregado de secção - é o trabalhador que tem a seu cargo qualquer secção da fábrica.

Comprador - é o trabalhador que tem a seu cargo a aquisição das matérias-primas.

Apontador - é o trabalhador que verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas.

Ajudante de afinador de máquinas - é o trabalhador a quem compete coadjuvar ou eventualmente substituir o afinador de máquinas.

Mestre - é o trabalhador que orienta e controla a actividade de um grupo de trabalhadores.

Trabalhador de fabrico (conservas de peixe) - é o trabalhador que mete, tira e empurra os carros dos cozedores, podendo operar com os mesmos, vigiando a duração e condições de cozedura; prega caixas; lava tanques de esterilização, cofres, autoclaves e cozedores; mete ou tira grelhas de tanques onde sejam lavadas a quente; opera com cravadeiras semiautomáticas, tesouras mecânicas e automáticas, montadeiras de tiras, prensas, serras mecânicas, soldadeiras, estanhadeiras ou outras máquinas similares; orienta os traba-

lhadores necessários à salga ou salmoura de peixe; procede à carga, descarga, transporte e arrumação das matérias-primas e outros produtos, (sem prejuízo do disposto na cláusula 28.^a e demais legislação em vigor).

Preparador de conservas de peixe - é o trabalhador que manipula o peixe em todas as fases de fabrico; alimenta máquinas e executa outras tarefas relacionadas com a produção, designadamente as que consistem em molhar latas, revistar e controlar o produto semi-acabado ou acabado e proceder à sua embalagem e armazenamento; faz a limpeza das zonas de produção e armazém; procede a cargas e descargas, ao transporte e arrumação de matérias-primas e outros produtos, (sem prejuízo do disposto na cláusula 28.^a e demais legislação em vigor).

Manobrador de empilhador - é o trabalhador cuja actividade predominante se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Guarda ou porteiro - é o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

Fiel de armazém - é o trabalhador que nos armazéns regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

B) Electricistas

Encarregado - é o trabalhador electricista com categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Chefe de equipa - é o trabalhador electricista com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Oficial - é o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua competência e especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1- O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2- O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico.

3- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

C) Construção civil

Carpinteiro de limpos - é o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou da obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem - é o trabalhador que,

exclusiva ou predominantemente, executa e monta estruturas de madeiras ou moldes para fundir betão.

Cimenteiro - é o trabalhador que executa trabalhos de betão armado, incluindo, se necessário, as respectivas cofragens, as armaduras de ferro e manipulação de vibradores.

Estucador - é o trabalhador que trabalha em rebocos, estuques e lambris.

Ladrilhador ou azulejador - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa assentamento de ladrilhos, mosaicos ou azulejos.

Pedreiro - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor - é o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pintor decorador - é o trabalhador que executa decorações de tinta sobre paredes ou tectos de qualquer espécie.

Trolha ou pedreiro de acabamentos - é o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias de tijolos ou blocos, assentamento de manilhas, tubos, rebocos e outros trabalhos similares ou complementares.

§. As categorias profissionais acima indicadas são genericamente designadas por «Oficiais de construção civil».

D) Trabalhadores metalúrgicos

Chefe de equipa - é o trabalhador metalúrgico que, executando funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta directamente um grupo de profissionais metalúrgicos.

Encarregado - é o trabalhador que dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e ou outros trabalhadores. Pode ser designado em conformidade com o sector que dirige.

Serralheiro mecânico - é o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou de oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica de forma compacta e homogénea. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e instalações eléctricas.

Soldador - é o trabalhador que, pelos processos de soldadura de electroarco ou de oxi-acetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica de forma compacta e homogénea. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que em máquinas automáticas ou semiautomáticas procedem à soldadura e enchimento. Pode proceder a soldaduras de baixa temperatura de fusão e efectuar cortes em peças pelo processo de oxi-corte.

E) Motoristas

Motorista - é o trabalhador que conduz a viatura e zela pela sua boa conservação.

Ajudante de motorista - é o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no

veículo, podendo ainda, na altura da entrega das mercadorias, fazer a respectiva cobrança.

ANEXO II

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

SECÇÃO A

Do exercício da actividade sindical nas empresas - Direito à actividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividades sindicais no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais da empresa.

2- A comissão sindical da empresa (CSE) é constituída pelos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3- A comissão intersindical é constituída pelos delegados das comissões sindicais da empresa.

4- A constituição, número, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais e intersindicais da empresa serão regulados nos termos dos estatutos sindicais, subordinando-se, quanto ao crédito de horas, à lei.

5- Não pode a entidade patronal proibir a afixação no interior da empresa, em local apropriado, para o efeito escolhido pela entidade patronal e pela comissão sindical da empresa, ou, na sua falta, pelos delegados sindicais, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores.

6- A entidade patronal obriga-se a pagar aos dirigentes sindicais o tempo necessário à actividade sindical devidamente justificado pelo sindicato respectivo, nos termos legais.

7- É garantido o exercício da actividade sindical, de acordo com este anexo II do presente diploma e em tudo o que nele não se encontra regulado, nos termos das disposições legais aplicáveis.

SECÇÃO B

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados por meio de carta, de que será afixada cópia nos locais de trabalho reservados às comunicações sindicais ou intersindicais da empresa, bem como a dos que integram comissões sindicais ou intersindicais.

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

3- O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direcção do respectivo sindicato, salvo havendo acordo escrito do trabalhador.

4- Nas empresas ou unidades de produção, a entidade patronal é obrigada a por à disposição dos delegados sindicais um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

5- Para as reuniões a que se refere o número 4 da secção A deverá a entidade patronal ceder as instalações julgadas

convenientes para os fins em vista pela comissão sindical, desde que assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

6- Os delegados sindicais têm direito a distribuir e afixar, no interior da empresa, textos, publicações ou informações relacionadas com os interesses dos trabalhadores sem prejuízo da laboração normal da empresa.

SECÇÃO C

1- Os trabalhadores podem reunir nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação, quer da comissão sindical ou intersindical da empresa ou, na sua falta, dos delegados sindicais, quer de cinquenta ou de um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os trabalhadores têm o direito de se reunir, durante o período normal de trabalho, até ao limite de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela respectiva comissão sindical ou intersindical de empresa, consoante os trabalhadores estejam representados só por um ou por mais do que um sindicato. No caso de os trabalhadores que interrompem o trabalho pertencerem só a um sindicato, a reunião poderá ser convocada pelo sindicato que representa esses trabalhadores.

4- Os promotores das reuniões referidas nesta secção e na anterior são obrigados a avisar a entidade patronal com antecedência mínima de um dia da sua realização, salvaguardando, no entanto, que não haja prejuízo evidente para o serviço.

ANEXO III

À firma

...
Eu ..., trabalhadora n.º..... comunico que, ao abrigo da alínea e) da cláusula 28.ª do CCT para a Indústria de Conservas de Peixe, não virei trabalhar no dia (ou dias) ... do corrente mês.

e) dispensa, quando pedida ao abrigo da alínea j) do número 2 da cláusula 16.ª, através do modelo anexo III, de comparência ao trabalho até 2 dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição;

§ 1.º O modelo anexo III deverá ser enviado, com a antecedência mínima de 2 dias, sob pena de ficar sem efeito.

§ 2.º A entidade patronal rubricará a cópia do referido modelo, que ficará na posse da trabalhadora;

§ 3.º A entidade patronal poderá não conceder a dispensa quando o nº de pedidos de dispensa ultrapasse 10 % do total de trabalhadores em efectividade de serviço, sendo atendidos os pedidos por ordem de chegada.

ANEXO IV

Tabela salarial

Graus	Categorias Profissionais	Retribuições
I	Director fabril	958,00 €
II	Encarregado de fabrico	895,00 €
III	Encarregado (electricista) Encarregado (metalúrgico)	857,00 €
IV	Encarregado de secção	802,00 €
V	Chefe de equipa (electricistas) Chefe de equipa (metalúrgicos)	689,00 €
VI	Afinador de máquinas Fiel de armazém Motorista Oficial da construção civil de 1.ª Oficial electricista de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador de 1.ª	634,00€
VII	Ajudante de afinador de máquinas Apontador Comprador Manobrador de empilhador Mestre Oficial de construção civil de 2.ª Oficial electricista de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador de 2.ª	600,00 €
VIII	Ajudante de motorista Trabalhador de fabrico (conservas de peixe)	594,00 €
IX	Guarda Porteiro Praticante do 2.º ano (Elec. cc. met.)	560,00 €
X	Praticante do 1.º ano (Elec. cc. met.).	558,00 €
XI	Preparador de conservas de peixe	557,00 €
XII	Praticante de preparador de conservas de peixe Praticante de trabalhador de fabrico	557,00 €
XIII	Aprendiz (Elec. cc. met.)	557,00 €

Matosinhos, 25 de Maio de 2017.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Conservas de Peixe (ANIAP):

Antonio Sérgio da Silva Real, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FEVICOOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Depositado em 20 de julho de 2017, a fl. 30 do livro n.º 12, com o n.º 147/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (pessoal fabril, de apoio e manutenção) - Alteração salarial

A presente revisão actualiza a convenção para a indústria de bolachas, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2015, revista no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de Junho de 2016.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas filiadas na AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins que se dediquem ao fabrico industrial de bolachas e de outros produtos alimentares a partir de farinhas (CAE 10720) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange 9 empresas e 620 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 a 7 - [Manter.]

8- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária deste contrato produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2017.

ANEXO II

Remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
I	Encarregado geral	1 068,50
II	Coordenador de equipa Encarregado de armazém Técnico de controlo de qualidade Técnico de fabrico Técnico de manutenção principal	977,00
III	Analista Controlador de qualidade Fiel de armazém Motorista Oficial de electricista de 1.ª Operador de máquinas de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Técnico de manutenção de 1.ª	812,50
III-A	Operador de máquinas de empacotamento	738,50
IV	Ajudante de motorista Oficial electricista de 2.ª Operador de empilhador Operador de máquinas de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Técnico de manutenção de 2.ª	669,00
V	Empregado de armazém Operador de 1.ª Preparador de laboratório	646,00
VI	Operador de 2.ª Servente de limpeza	611,00

Lisboa, 29 de Maio de 2017.

Pela AIBA - Associação dos Industriais de Bolachas e Afins:

Alice Gomes Chaves, mandatária.

César Sá Esteves, mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação dos sindicatos filiados:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luís Carapinha Rei, mandatário.

Depositado em 20 de julho de 2017, a fl. 31 do livro n.º 12, com o n.º 149/2017, nos termos do artigo 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras

Alteração salarial ao CCT para a indústria farmacêutica publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 21, de 8 de junho de 2016.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se a todo o território nacional à atividade industrial farmacêutica e obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção ou a elas equiparadas nos termos do número 2 da cláusula 9.ª, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 80.ª

Tabela de retribuições mínimas

Durante o período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2017 aplica-se a tabela prevista no anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária previstas no anexo III

ANEXO II

Retribuições base mensais mínimas
(cláusula 80.^a)

(Valores em euros)

Níveis	Categorias	Retribuições
I	Diretor	1 967,00
II	Chefe de serviços	1 564,00
III	Técnico oficial de contas Analista de sistemas	1 391,00
IV	Chefe de secção Contabilista Encarregado geral Gestor de produto Monitor de ensaios clínicos Técnico especialista Tesoureiro	1 159,00
V	Analista de mercado Delegado de informação médica Desenhador publicitário Encarregado Especialista de aplicações Preparador técnico Secretário(a) de direção Técnico Técnico administrativo Técnico analista químico Técnico de informática Técnico de manutenção e conservação Técnico especialista estagiário Vendedor especializado	917,00
VI	Analista químico adjunto Assistente administrativo Auxiliar de manutenção e conservação Caixa Empregado de armazém Estagiário das categorias profissionais do nível V (*) Desenhador Foguetiro Motorista Preparador técnico-adjunto Vendedor	737,00
VII	Auxiliar de serviços gerais Ajudante de motorista Demonstrador Distribuidor Embalador Embalador de produção Telefonista/rececionista	616,00
VIII	Auxiliar de laboratório Trabalhador de limpeza Servente	565,00

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

ANEXO III

Valor das cláusulas de expressão pecuniária
(cláusula 80.^a)

Cláusula 29. ^a (Refeições)	14,60€
Cláusula 30. ^a (Viagem em serviço)	57,20€
Cláusula 50. ^a (Subsídio de refeição)	6,70€
Cláusula 51. ^a (Diuturnidades)	6,00€
Cláusula 52. ^o (Abono para falhas)	36,80€

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho duzentas e oitenta empresas e cinco mil trabalhadores.

Lisboa, 11 de julho de 2017.

Pela Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA:

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

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luis Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

Depositado em 20 de julho de 2017, a fl. 31 do livro n.º 12, com o n.º 150/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, 1.ª série, de 22 de Junho de 1978 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2016 e publicação de texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1- Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.
- 2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017.
- 3, 4 e 5- Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.

Cláusula 18.ª

Retribuição

- 1 a 5- Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.
- 6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 34,00 €.
- 7- Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.

Cláusula 20.ª-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,70 €.

Cláusula 22.ª

Ajudas de custo

- 1- Aos trabalhadores que se deslocem em viagem de

serviço será abonada a importância diária de 56,50 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.
2 e 6- Mantém-se com a redacção do CCT em vigor.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 164,00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 010,00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	900,00
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	839,00
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	786,00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	738,00
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	685,00
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista	640,00

9	Caixa de balcão, distribuidor, emba-lador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	623,00
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	564,00
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	557,00
12	Praticante e pacote	557,00

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, pracista, prospector de vendas e promotor de vendas que aufram comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.ª), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.ª, respetivamente.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Lisboa, 23 de Junho de 2017.

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

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luis Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

4- A proposta de revisão, devidamente fundamentada, será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua recepção.

5- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são as seguintes:

Motoristas - As habilitações exigidas por lei.

Cobreadores - Idade 21 anos e habilitações exigidas por lei.

Telefonistas - Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

Contínuos e trabalhadores de limpeza - Idade 18 anos e habilitações mínimas legais.

Guarda e porteiro - Idade de 21 anos e habilitações mínimas legais.

Paquete - Idade de 14 anos e habilitações mínimas legais.

Trabalhadores de hotelaria:

- a) Idade de 16 anos completos;
- b) O trabalhador que ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão, deverá ter no acto da admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional.

Trabalhadores de escritório:

- a) Idade mínima 16 anos;
- b) Habilitações mínimas: curso geral dos liceus ou curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;
- c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis:

Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção exerçam a profissão;

Aos trabalhadores que embora não possuindo as habilitações mínimas, mas tendo sido trabalhadores de escritório e disso façam prova, se encontrem desempregados.

Trabalhadores de comércio - Idade de 15 anos e habilitações mínimas legais.

Vendedores - As condições exigidas por lei.

Ajudantes de motorista - Idade de 18 anos e habilitações mínimas legais.

Profissionais de engenharia:

- a) Profissionais de engenharia são aqueles que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades de investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidos; os profissionais com os cursos de engenheiros técnicos agrários e os de máquinas marítimas da Escola Náutica, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria de profissional de engenharia sem grau académico e desde que exerça as funções descritas neste contrato colectivo para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respectiva tabela salarial, com excepção do acesso automático e graus superiores.

- b) Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no acto da sua admissão.

- c) Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar sem prejuízo de inicial e transitória-mente desempenharem funções de menos responsabilidade. À classificação dos diferentes graus corresponderá sempre a função respectiva.

- d) O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- 1) Admissão;
- 2) Mudança de carreira;
- 3) Nomeação;
- 4) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas 2), 3) e 4).

- e) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar. A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos será objecto de controlo e aprovação pelo grupo e aprovação pelo grupo profissional e sindicato interessado.

No provimento de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade dos trabalhadores interessados, já ao serviço da empresa, adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem.

Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respectivos organismos sindicais e nos organismos oficiais, pela ordem indicada.

- f) São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos a igualdade de circunstâncias básicas, pela ordem indicada:

- 1) Estar ao serviço da empresa;
- 2) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- 3) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- 4) Antiguidade na função anterior.

- g) O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

- h) Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

- i) A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho, as carreiras profissionais na empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroactivos à data da entrada em vigor da presente convenção colectiva.

2- Além das condições específicas de admissão estipuladas no número anterior, é considerado condição geral de admissão o seguinte:

- a) Aprovado por exame médico destinado a comprovar se possui as condições de saúde necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, da qual será enviada cópia ao sindicato respectivo. O exame será custeado pela entidade patronal.

- 3- As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que poderão consultar os serviços do sindicato, o serviço nacional de emprego, as associações de deficientes e outras.

Cláusula 4.^a

Período experimental

- 1- No acto da admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2- A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por:

Dois meses para trabalhadores integrados nos grupos I a VI e engenheiros.

Um mês para os trabalhadores integrados nos grupos VII a XIV, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3- Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisória.

§ único. O não cumprimento do disposto no ponto n.º 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

4- Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-ão, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, assim como a sua categoria e respectiva retribuição, salvo acordo escrito em contrário, assinado pela nova entidade patronal e pelo trabalhador.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

6- Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que tendo, entretanto, concluído um curso superior de engenharia transitam para o grupo de profissionais de engenharia.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias, sem prejuízo dos pontos n.ºs 2 e 3, terá de obedecer ao disposto na lei sobre contrato a prazo.

2- Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido nos termos e para efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre, terá direito a uma compensação de quinze dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3- No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de trinta dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção colectiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal - Dotações mínimas

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

Trabalhadores de escritório:

1- Nos escritórios com mais de vinte e quatro trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

2- É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada dezasseis trabalhadores.

3- É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito trabalhadores.

Nas empresas com um número de seis trabalhadores, será obrigatória a existência de um trabalhador classificado como chefe de secção, bem como sempre que, tratando-se de escritórios anexos a filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja, no mínimo, de cinco aquele número de trabalhadores.

4- O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

5- Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os trabalhadores do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

Trabalhadores caixeiros:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores caixeiros no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a três.

b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

Cláusula 8.^a

Acesso

1- São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

Paquetes:

Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza:

Os trabalhadores com as categorias acima referidas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ingressam automaticamente na carreira de profissionais de escritório, logo que haja vaga.

Trabalhadores caixeiros:

a) Os praticantes de caixeiro, após dois anos na categoria ou 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes;

b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a segundos-caixeiros; este tempo será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos;

c) Os segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

Profissionais de engenharia:

a) Consideram-se seis graus, em que o grau I será desdobrado em dois escalões (IA e IB) apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão IB seguindo-se ao escalão IA;

b) Os licenciados em engenharia não poderão ser admi-

dos no escalão IA. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões IA e IB;

c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão IA, um ano no escalão IB e dois anos no grau 2;

d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior;

e) É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Trabalhadores de escritório:

a) Os estagiários logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade ascenderão à categoria de segundo-escriturário;

b) Os dactilógrafos passarão a segundos-escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

c) Os segundos-escriturários, bem como os operadores mecanográficos de 2.ª, perfuradores-verificadores de 2.ª e operadores de máquinas de contabilidade de 2.ª, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

2- Para efeitos de promoção dos trabalhadores para além das promoções automáticas previstas nesta cláusula, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições devidamente comprovadas:

a) Bom e efectivo serviço;

b) Habilitações profissionais;

c) Tempo de permanência na categoria;

d) Tempo de serviço prestado à entidade patronal.

3- Para os efeitos previstos nesta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria ou classe que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo ter mais do que uma promoção.

Cláusula 9.^a

Relações nominais

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter ao sindicato o quadro de pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes

de trabalho e doenças profissionais;

c) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;

d) As empresas poderão enviar ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que os mesmos, através de documento individual, manifestem tal desejo;

e) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente CCT e da lei;

f) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na lei;

g) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;

h) Passar certificados de trabalho nos termos da lei;

i) Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista no sindicato que representa os trabalhadores ou a sua categoria profissional.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do respectivo sindicato;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;

d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa;

g) Guardar segredo profissional, nomeadamente no que se refere à divulgação de condições de comercialização praticadas pela empresa empregadora.

§ 1.º O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas directamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2.º A proibição a que se refere a alínea d) é extensiva aos casos de actividade não concorrente com a da entidade patronal quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Independentemente do regime de substituição regulado neste contrato é proibido baixar a categoria do trabalhador sem o seu acordo e autorização do Ministério do Trabalho;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

f) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

g) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula 12.^a

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na lei.

Cláusula 12.^a-A

Mudança de local de trabalho

1- A entidade patronal, salvo acordo escrito em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2- No caso previsto na cláusula parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos termos legais, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas pela transferência.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

2- Desde que haja acordo dos trabalhadores, sancionado

pelos sindicatos respectivos, entidade patronal e Ministério do Trabalho, podem ser ministrados horários flexíveis para profissionais de engenharia.

Cláusula 14.^a

Trabalho extraordinário

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

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3- O trabalhador deve ser dispensado da prestação do trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, nem ultrapassar o máximo de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

5- A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % se o trabalho for diurno;

b) 125 % se o trabalho for nocturno, o que já inclui a remuneração especial do trabalho nocturno.

§ único. Para efeitos constantes nesta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 15.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados será acrescido de 200 % sobre a retribuição normal.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 16.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção colectiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista nos termos da lei nunca será inferior à remuneração igual a duas horas extraordinárias de trabalho diurno, pagas a 75 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição, salário ou ordenado aquilo a

que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 19.^a

3- Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4- O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

5- A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

Cláusula 18.^a

Retribuição

1- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima para cada categoria a que consta da respectiva tabela, não podendo, por esse facto, ser diminuídas ou retiradas as comissões, prémios ou outras formas de retribuição já acordadas.

2- As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram facturadas, depois de deduzidas as notas de crédito e devoluções.

3- As áreas de trabalho dos técnicos de vendas, bem assim os clientes que lhes estão adstritos e outras condições especiais constantes do contrato individual, reduzido a escrito, ou habitualmente praticadas na empresa, só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

4- As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que aufram comissões nota discriminativa das vendas facturadas.

5- No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inserção na Previdência, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 34,00 €.

7- Nos termos da portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores de cantinas e refeitórios, publicados no *Boletim do Ministério do Trabalho*, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1976, os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação.

Cláusula 19.^a

Regime de comissões

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato não podem ser remunerados exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 35,00 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Para os efeitos do número anterior ter-se-á em conta o tempo de permanência na empresa à data da entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais do que uma diuturnidade.

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,70 €.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1- Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de Dezembro.

2- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestados nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

§ 1.º Os trabalhadores que na altura respectiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

§ 2.º Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, no montante proporcional ao tempo de serviço, contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 56,50 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição 14,75 €;

b) Alojamento e pequeno-almoço 35,50 €.

3- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de

0,25 vezes o preço do litro da gasolina 98 por cada quilómetro percorrido.

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 10 300 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5- A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de noventa dias, salvo para aqueles que tenham sido admitidos com a exigência de possuírem viatura, própria, para os quais a referida comunicação será dada com a antecedência mínima de dezoito meses.

6- Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

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

§ único. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato.

3- Quando um trabalhador execute funções de categoria mais elevada por um período de tempo superior a quarenta e cinco horas por mês ou duzentas e vinte e cinco horas por ano terá de ser obrigatoriamente classificado nessa categoria.

Cláusula 24.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição estabelecida no presente contrato para a categoria do trabalhador substituído enquanto a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de noventa dias, o substituto manterá a retribuição da categoria do substituído, ainda que, finda a substituição, regresso ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal é o domingo, sendo conside-

rado dia de descanso semanal complementar o sábado.

2- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, e para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

Terça-Feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia com tradições locais.

Cláusula 26.^a

Férias - Princípios gerais e de duração

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos na lei.

O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta deste acordo, logo após a alta.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato tem direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a 22 dias úteis de férias.

7- No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de Dezembro desse ano.

8- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de Maio e 30 de Setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de trinta dias sobre a data de início de férias.

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

10- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio, que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

11- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

12- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem

como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda o respectivo subsídio de férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição mensal.

2- No caso previsto no número 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 28.^a

Violação do direito de férias

1- A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- Se houver alterações nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultantes serão da responsabilidade desta.

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

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

2- No caso 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 perçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 30.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos 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 filho, a neto ou a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências justificadas pelo responsável pela educação de menor para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidatos a cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela entidade empregadora as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, até 10 dias por ano, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço.

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

4- As faltas justificadas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora:

a) Quando previsíveis, com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, logo que possível;

c) Por motivo de casamento do trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias.

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

6- 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 proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo 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 número 1, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

Cláusula 31.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de

trabalho.

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

3- O disposto no número 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 caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais, ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

Cláusula 32.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2- Terminado o impedimento será atribuída ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devida a partir desta data a respectiva retribuição e demais regalias.

Cláusula 33.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 34.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar directamente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, de acordo com a lei e as normas estabelecidas no presente contrato.

Cláusula 35.^a

Prescrição de infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infracção.

2- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por

escrito;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até ao limite de oito dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de trinta dias;

d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 37.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, nomeadamente dando conhecimento ao sindicato ou à Inspecção de Trabalho de violações da lei ou deste contrato;

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

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical, de comissões de trabalhadores e piquetes de greve;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, directamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do número 1 desta cláusula, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

3- Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a do despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, no mínimo de doze meses.

4- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o estipulado na lei.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 39.^a

Formação profissional - Profissionais de engenharia

1- As entidade patronais deverão anualmente, ouvido o

trabalhador interessado, incentivar a sua formação profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formação.

2- As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3- O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 40.^a

Direitos de menores

1- Os menores de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7 horas e depois das 20 horas.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3- Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

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

5- No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa terá de transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

1- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados as seguintes regalias:

a) Dispensa até um hora e meia por dia para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozo de férias interpoladas.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- O trabalhador perde o direito às regalias previstas nesta cláusula caso não obtenha, no prazo de dois anos por cada ano lectivo, a passagem para o ano lectivo seguinte ou, encontrando-se no ano final do curso, não o possa concluir no mesmo prazo de dois anos.

CAPÍTULO X-A

Proteção na parentalidade

Cláusula 42.^a

Disposições gerais

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

2- Em tudo o que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 42.^a-A

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

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infectantes que prejudiquem a saúde e segurança.

2- As atividades suscetíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são determinadas em legislação específica.

§ único.

No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

– Trabalhadora grávida - a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

– Trabalhadora puérpera - a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

– Trabalhadora lactante - a trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Cláusula 42.^a-B

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades patronais, até sete dias

após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva entidade patronal, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5, a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à entidade patronal, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 42.^a-C

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 42.^a-D

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 42.^a-B, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 42.^a-B caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a entidade patronal, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certi-

ção de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 42.^a-E

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

Cláusula 42.^a-F

Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto

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

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

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

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

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

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 43.^a

Princípio geral

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

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 44.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante a convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade

de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Com ressalva do disposto na última parte do ponto anterior desta cláusula, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de dezoito horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efectuá-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal aviso no prazo indicado, sendo neste caso de quatro horas de antecedência.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 45.^a

Condições para o exercício do direito sindical

1- A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais.

2- A entidade patronal deverá pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

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

2- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3- A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

4- Para o exercício das suas funções os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

5- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

6- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

7- O número máximo de delegados sindicais a quem são

atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resulta da seguinte fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

8- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 47.^a

Comunicação à empresa

1- As direcções dos sindicatos comunicação à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 48.^a

Alterações legislativas

As eventuais alterações ao regime legal sobre actividade sindical constituem parte do presente contrato colectivo a partir do momento da sua entrada em vigor, considerando-se revogadas as disposições deste CCT contrárias àquelas alterações.

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Garantias e manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

Cláusula 50.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes contratantes reconhecem a natureza global-

mente mais favorável do presente contrato colectivo de trabalho relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector.

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3- As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 52.^a

Reclassificações

Os actuais fiéis de armazém serão reclassificados em primeiros-caixeiros. Os actuais encarregados de armazém serão reclassificados em caixeiros-encarregados ou chefe de secção. Os actuais subchefes de secção (escritórios) serão reclassificados em chefes de secção.

Cláusula 53.^a

Acordo de adesão

O Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém e a FESINTES - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços por acordo com a GROQUIFAR declaram aderir ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1978, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de Setembro de 1979, com as presentes alterações.

Cláusula 54.^a

Conceito de deslocação

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

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

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que forem realizadas num raio de acção de 40 km do estabelecimento a que o trabalhador se encontra adstrito e permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as não contempladas na cláusula 55.^a

Cláusula 57.^a

Seguros de acidentes pessoais

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra profissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10 100 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.^a

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,08 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de escritório

Director de serviços ou chefe de escritório - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento, de serviços ou de divisão - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista/técnico de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a plani-

ficação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora, o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

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

Guarda-livros - Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas ou qualquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informações sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se

a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Esteno-dactilógrafo - Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (stencil) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Escriturário especializado - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção, podendo colaborar directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das 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 e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade as respectivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

Secretário de direcção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Recepcionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

Analista de sistemas - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordi-nogramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

Programador - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordi-nogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Programador mecanográfico - Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos: elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador de computador - É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suportes magnéticos sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outros processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de feitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.)

consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;

Operador de material periférico.

Técnico de electrónica - Ajusta, regula, repara, instala e ensaia aparelhos electrónicos, postos de emissores de rádio e televisão, aparelhos electrónicos de localização e detecção, elementos electrónicos de aparelhos médicos, de computadores e máquinas similares, de equipamentos industriais e de sistemas de sinalização.

Operador mecanográfico - Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras: prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador - Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de telex - Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens e transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de máquinas de contabilidade - Trabalha em máquinas de operações contabilísticas, faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos relacionados com as operações de contabilidade.

Estagiário - O trabalhador que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

Dactilógrafo - Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios e imprime, por vezes, papéis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de vendas - O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

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.

Prospector de vendas - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

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.

Vendedor especializado ou técnico de vendas - O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Vendedor - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços 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 como caixeiro-viajante quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista.

Caixeiro de praça - praticista - Quando exerçam a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro de mar - Quando se ocupa de fornecimentos para navios.

Caixeiro-viajante - É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Demonstrador - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efectuando demonstrações.

Trabalhadores caixeiros

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige ou coordena a actividade de caixeiros encarregados.

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

Fiel de armazém - Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias recebidas e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e 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 e colabora, com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Caixeiro - Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, promove a venda, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, executa-as ou transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Expositor - O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

Conferente - O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

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

Caixeiro-ajudante - O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

Empilhador - É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias, por processos físicos ou mecânicos.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no estabelecimento ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Rotulador(a) ou etiquetador(a) - É o trabalhador que tem à sua responsabilidade tarefas de colocação de rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Praticante - O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

Trabalhadores motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Ajudante de motorista - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias

no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Trabalhadores de limpeza

Trabalhador de limpeza - Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Trabalhadores cobradores

Cobrador - Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Trabalhadores telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Trabalhadores contínuos, porteiros e paquetes

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda e de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Guarda - O trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando a saída de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete - O trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuos.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro (1.ª e 2.ª) - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres 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, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Será classificado de 1.ª ou 2.ª, de acordo com o que constar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios) - É o profissional que executa nos diversos sectores de um refei-

tório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talhares, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições.

Profissionais de engenharia

Grau 1:

- a) Executa trabalho técnico, simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle 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 a orientação e controle 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 permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2:

- 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 encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios 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 profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções 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 3:

- 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 tomas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, 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 e complexos;

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

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

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

Grau 4:

a) Primeiro nível supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para 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 com 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; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações 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-lhes entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

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

Grau 5:

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 do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;

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

d) O trabalho é-lhe 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;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Grau 6:

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

b) Investiga 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 responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global de controlo financeiro da empresa;

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 estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações de pessoal.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 164,00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 010,00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	900,00
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas	839,00

5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	786,00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	738,00
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	685,00
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista	640,00
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	623,00
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	564,00
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	557,00
12	Praticante e pacote	557,00

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferiram comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.ª), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.ª, respetivamente.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Lisboa, 23 de Junho de 2017.

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

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luis Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de julho de 2017, a fl. 31 do livro n.º 12, com o n.º 152/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.da e outras e o Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo coletivo entre a AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.da e outras e o Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, n.º 29, de 8 de agosto de 2013, com a alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2014.

Cláusula 6.ª

Categorias profissionais

- 1- (*Mantém-se a redação.*)
- 2- (*Mantém-se a redação.*)
- 3- (*Mantém-se a redação.*)
- 4- (*Mantém-se a redação.*)
- 5- (*Mantém-se a redação.*)
- 6- (*Mantém-se a redação.*)

7- As entidades empregadoras poderão, nos termos da lei e quando estritamente necessário, atribuir aos trabalhadores ao seu serviço a execução de tarefas não compreendidas no

âmbito da respetiva categoria profissional, desde que o interesse da empresa o exija, o trabalhador disponha de formação profissional, se trate de um desempenho temporário, que não deve ultrapassar dois anos de duração, e não se opere uma modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo nunca esta faculdade determinar diminuição da retribuição.

- Nível I - 1534,50 €;
 - Nível II - 1381,05 €;
 - Nível III - 1227,60 €;
 - Nível IV - 1050,00 €;
 - Nível V - 850,00 €;
 - Nível VI - 750,00 €.
- d) Trabalhador indiferenciado - 660,00 €.
- 2- (Mantém-se a redação.)

ANEXO II

Cláusula 2.^a

Condições retributivas

Subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho

Cláusula 1.^a

O valor do subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho a que se refere a cláusula 27.^a do ACT é de 286,44 € mensais.

Remuneração base mensal

1- A retribuição base mensal do trabalho normal a que se refere a cláusula 26.^a do ACT é, para cada uma das categorias profissionais, a seguinte:

- a) Encarregado geral - 1641,92 €;
- b) Chefe de conferentes - 1611,23 €;
- c) Trabalhador de base:

Cláusula 3.^a

Remuneração do trabalho suplementar

Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar, a que se refere a cláusula 28.^a do ACT, são os seguintes (valores em euros por período de trabalho):

Dias úteis

Período	Enc. geral chefe confer.	Enc. estiva conferente	Trabalhador de base						Trab. indifer.
			I	II	III	IV	V	VI	
17h00/20h00	29,35 €	28,79 €	27,95 €	25,60 €	23,24 €	20,41 €	17,34 €	15,81 €	15,81 €
17h00/24h00	60,26 €	59,11 €	57,39 €	52,55 €	47,71 €	41,92 €	35,61 €	32,46 €	32,46 €
0h00/3h00	42,76 €	41,94 €	40,73 €	37,30 €	33,86 €	29,75 €	25,27 €	23,04 €	23,04 €
0h00/7h00	78,75 €	77,25 €	75,00 €	68,67 €	62,35 €	54,78 €	46,54 €	42,02 €	42,02 €
12h00/13h00	19,70 €	19,32 €	18,76 €	17,19 €	15,47 €	13,61 €	12,25 €	11,03 €	11,03 €
20h00/21h00	26,67 €	26,16 €	25,40 €	23,26 €	20,94 €	18,42 €	16,58 €	14,92 €	14,92 €
3h00/4h00	39,35 €	38,61 €	37,48 €	34,33 €	30,89 €	27,18 €	24,46 €	22,01 €	22,01 €
7h00/8h00	19,75 €	19,38 €	18,81 €	17,24 €	15,52 €	13,65 €	12,29 €	11,06 €	11,06 €

Sábados/domingos/feriados

Período	Enc. geral chefe confer.	Enc. estiva conferente	Trabalhador de base						Trab. indifer.
			I	II	III	IV	V	I	
8h00/12h00	65,91 €	64,65 €	62,77 €	57,48 €	52,19 €	45,85 €	38,95 €	35,51 €	35,51 €
8h00/17h00	98,90 €	97,02 €	94,20 €	86,26 €	78,32 €	68,80 €	58,46 €	53,28 €	53,28 €
17h00/20h00	66,24 €	64,98 €	63,09 €	57,77 €	52,46 €	46,08 €	39,15 €	35,69 €	35,69 €
17h00/24h00	132,35 €	129,84 €	126,04 €	115,43 €	104,80 €	92,06 €	78,22 €	71,30 €	71,30 €
0h00/3h00	103,76 €	101,79 €	98,82 €	90,49 €	82,17 €	72,18 €	61,32 €	55,90 €	55,90 €
0h00/7h00	159,02 €	155,99 €	151,44 €	138,68 €	125,92 €	110,61 €	93,98 €	85,66 €	85,66 €
12h00/13h00	45,74 €	44,87 €	43,56 €	39,90 €	35,91 €	31,59 €	28,43 €	25,59 €	25,59 €
20h00/21h00	61,31 €	60,14 €	58,39 €	53,49 €	48,14 €	42,35 €	38,12 €	34,31 €	34,31 €
3h00/4h00	79,60 €	78,08 €	75,80 €	69,44 €	62,50 €	54,98 €	49,48 €	44,53 €	44,53 €
7h00/8h00	39,83 €	39,07 €	37,93 €	34,75 €	31,27 €	27,51 €	24,76 €	22,28 €	22,28 €

Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, indica-se que serão abrangidos pela convenção coletiva cerca de trinta e oito trabalhadores e três entidades empregadoras.

Mais se declara que a atualização agora acordada das cláusulas de expressão pecuniária produz efeitos a partir de 1 de abril de 2017.

Gafanha da Nazaré, 19 de maio de 2017.

Pela AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.^{da}:

Maria Marcília de Brito Montenegro, na qualidade de gerente.

Adolfo José Rodrigues Paião, na qualidade de gerente.

Pela SOCARPOR - Sociedade de Cargas Portuárias (Aveiro), SA:

Amândio Diniz Ferreira Canha, na qualidade de mandatário com poderes para o efeito.

Pela GPA - Empresa de Trabalho Portuário de Aveiro - Associação:

Carlos Alberto Caldas Simões, na qualidade de presidente da direção.

Paulo Raúl da Cunha Monteiro de Sá, na qualidade de vogal da direção.

Fernando Hélder Ferreira da Costa Curval, na qualidade de vogal da direção.

Pelo Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro:

Rui Manuel da Cruz Oliveira, membro da direção e por esta mandatado com poderes para o efeito.

João Paulo Conde Rodrigues, membro da direção e por esta mandatado com poderes para o efeito.

Depositado em 20 de julho de 2017, a fl. 31 do livro n.º 12, com o n.º 151/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, EPE e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros - Alteração

Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, EPE e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS/CGTP-IN, o STTM - Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano de Lisboa, o SINDEM - Sindicato da Manutenção do Metropolitano, o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, o

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo, a FEPCEs - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e o SQTd - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa.

Texto integral consolidado do acordo de empresa aplicável à generalidade dos trabalhadores publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2016.

Primeira revisão parcial ao texto consolidado em 2016

Aos 5 dias do mês de junho de 2017, o Metropolitano de Lisboa, EPE e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS/CGTP-IN, o STTM - Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano de Lisboa, o SINDEM - Sindicato da Manutenção do Metropolitano, o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, o SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo, a FEPCEs - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e o SQTd - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho e o STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa acordaram em negociações diretas alterar a cláusula 29.^a do acordo de empresa que obriga, por um lado, o Metropolitano de Lisboa, EPE e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 1407 trabalhadores.

Cláusula 29.^a

Prémio de assiduidade

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)
- 4- (*Redação igual.*)
- 5- (*Redação igual.*)
- 6- (*Redação igual.*)
- a) (*Redação igual.*)
- b) (*Redação igual.*)
- c) (*Redação igual.*)
- d) (*Redação igual.*)
- e) (*Redação igual.*)
- f) (*Redação igual.*)
- g) (*Redação igual.*)
- h) (*Redação igual.*)
- i) (*Redação igual.*)
- j) (*Eliminada.*)
- k) (*Redação igual.*)
- l) (*Redação igual.*)
- 7- A consulta pré-natal, amamentação e aleitação, sendo

consideradas pela lei como prestação efetiva de trabalho, não determinam perda de retribuição e não são contabilizáveis para efeitos de aplicação do disposto nos números 1 e 2 da cláusula 29.^a

Lisboa, 5 de junho de 2017.

Metropolitano de Lisboa, EPE:

Vitor Manuel Domingues dos Santos, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Luís Carlos Antunes Barroso, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Maria Helena Arranhado Carrasco Campos, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Rui Nelson Ferreira Diniz, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS/CGTP-IN:

Anabela Paulo Silva Carvalheira, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Machado Ferreira, na qualidade de mandatário.

João Paulo Gomes Henriques, na qualidade de mandatário.

STTM - Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano de Lisboa:

José Manuel da Silva Marques, na qualidade de mandatário.

José Augusto Ferreira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

SINDEM - Sindicato da Manutenção do Metropolitano:

José Carlos Estevão Silveira, na qualidade de mandatário.

SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes:

Nuno Ricardo Alves Fonseca, na qualidade de mandatário.

Francisco Jorge Santos de Oliveira, na qualidade de mandatário.

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

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

FEPces - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Anabela Paulo Silva Carvalheira, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Machado Ferreira, na qualidade de mandatário.

João Paulo Gomes Henriques, na qualidade de mandatário.

SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Anabela Paulo Silva Carvalheira, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Machado Ferreira, na qualidade de mandatário.

João Paulo Gomes Henriques, na qualidade de mandatário.

STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa:

Carlos Carrilho de Macedo, na qualidade de mandatário.

Luís Miguel Ribeiro Nunes, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação das seguintes organizações sindicais:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

– STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

– OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

– STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

– SPTTOSH - Sindicato dos profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços da Horta;

– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

FEPces - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação das seguintes organizações sindicais:

– CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

– Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

– Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

– Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.

– Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 20 de julho de 2017, a fl. 31 do livro n.º 12, com o n.º 148/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre o Futebol Clube do Porto e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros -
Alteração salarial e outras**

Acordo de empresa entre o Futebol Clube do Porto e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, com texto integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2017.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, altera o AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 2017, abrange o Futebol Clube do Porto, cujo âmbito é o distrito do Porto (CAE/revisão 2 - 92620) e os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- O presente AE aplica-se ao F. C. Porto (Futebol Clube do Porto) e aos trabalhadores ao seu serviço cujas categorias sejam as constantes do presente acordo representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3- Este acordo de empresa abrange 34 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e revisão

- 1- *(Mantém a redacção em vigor.)*
2- *(Mantém a redacção em vigor.)*
3- As tabelas salariais serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Agosto de cada ano.
4- *(Mantém a redacção em vigor.)*
(...)

CAPÍTULO V

Retribuições de trabalho

Cláusula 15.^a

Remunerações de base

- 1- *(Mantém a redacção em vigor.)*
2- É assegurado a todos os trabalhadores um aumento mínimo do seu salário real nunca inferior a 2 %.
(...)
(...)

CAPÍTULO VII

Refeições e deslocações

Cláusula 28.^a

Refeições

- 1- *(Mantém a redacção em vigor.)*
2- Os trabalhadores deslocados terão direito a um subsídio de deslocação no montante de 39,30 € na sequência de pernoita determinada pelo clube.
3- *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 29.^a

Alojamento e deslocação no Continente

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos neste AE:

- 1- A um subsídio de deslocação no montante de 35,00 € na sequência de pernoita determinada pelo clube.
2- *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 30.^a

Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições

- 1- *(Mantém a redacção em vigor.)*
2- Os trabalhadores, para além da retribuição ou de outros subsídios consignados neste AE, têm direito:
a) Ao valor de 89,35 € diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;
b) *(Mantém a redacção em vigor.)*
(...)

ANEXO III

Tabela salarial

(1 de Agosto de 2017 a 31 de Julho de 2018)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Director-geral	1 694,00
I - A	Analista informático Técnico de contas Director de serviços	1 454,00
I - B	Chefe de departamento Secretário desportivo Programador informático Inspector administrativo	1 333,00
II	Chefe de secção Secretário técnico Técnico desportivo Técnico informático	1 142,00
III	Técnico administrativo Secretário de direcção Chefe de sector Tradutor	1 053,00
IV	Caixa Monitor desportivo Assistente administrativo I Técnico telemarketing	945,00

V	Cobrador Rececionista Telefonista Assistente administrativo II	881,00
VI	Contínuo Estagiário para assistente administrativo Estagiário (rececionista) Guarda Porteiro/parqueiro	760,00
VII	Trabalhador de limpeza	638,00
VIII	Paquete até 17 anos	585,00

ANEXO IV

Trabalhadores de apoio e produção

(1 de Agosto de 2017 a 31 de Julho de 2018)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de serviços de instalação de obras	1 454,00
I-A	Técnico de instalações eléctricas	1 312,00
II	Chefe de equipa	1 142,00
III	Coordenador Fogoeiro Motorista Electricista 1.ª Fiel de armazém	988,00
IV	Electricista de 2.ª	909,00
V	Trolha Sapateiro Carpinteiro Pedreiro Serralheiro da construção civil Picheleiro Pintor Jardineiro Costureiro especializado	771,00

VI	Costureiro Mecânico Operador de máquinas de lavandaria Roupeiro	712,00
VII	Servente	643,00
VIII	Aprendiz até ao 3.º ano Auxiliar menor	585,00

Porto, 4 de Julho de 2017.

Pelo Futebol Clube do Porto:

Dr. Fernando Manuel dos Santos Gomes, na qualidade de mandatário.

Dr. Adelino Sá e Melo Caldeira, na qualidade de mandatário.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pelo STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Industrias Transformadoras:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Depositado em 26 de julho de 2017, a fl. 31 do livro n.º 12, com o n.º 153/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Bancários do Norte - SBN - Retificação

Na alteração de estatutos aprovada em 8 de junho de 2017, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017, verifica-se a existência de erro, pelo que se procede à sua retificação.

Na página 2646, onde se lê:

«...*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2016...»

Deve-se ler:

«...*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2016...»

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Inspectores de Investigação, Fiscalização e Fronteiras - SIFF - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de julho de 2017, para o mandato de três anos.

Direção	
Presidente	Renato Mendonça
Secretário	Rogério Duro
Tesoureiro	Henrique Ferreira
Suplente	Hélder Tavares
Suplente	Filipe Castro
Suplente	António Tomás

Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7, 8 e 9 de junho de 2017, para o mandato de quatro anos.

Presidente - Palmira Alves Peixoto, sócia n.º 31931, portadora do bilhete de identidade n.º 7263642, com a categoria profissional de embaladora.

1.ª secretária - Sónia Cristina Cunha Monteiro, sócia n.º 46843, portadora do cartão de cidadão n.º 10264298, com a categoria profissional de costureira.

Tesoureira - Marlene Fernanda Moreira dos Santos Correia, sócia n.º 47204, portadora do cartão de cidadão n.º 10897804, com a categoria profissional de cortadeira.

Carlos José Fernandes Pereira, sócio n.º 32562, portador do cartão de cidadão n.º 05979998, com a categoria profissional de embalador.

Arménio da Silva Rodrigues, sócio n.º 12092, portador do bilhete de identidade n.º 6433256, com a categoria profissional de maquinista.

Madalena da Glória Ferreira Pereira, sócia n.º 49975, portadora do cartão de cidadão n.º 10829502 8ZY2, com a categoria profissional de costureira.

Manuel Fernando Pinto da Costa, sócio n.º 45831, portador do cartão de cidadão n.º 07505363, com a categoria profissional de operador fabril de nível 1.

Luzia Cristina Azevedo Lourenço, sócia n.º 46649, portadora do cartão de cidadão n.º 09316555, com a categoria profissional de operária têxtil.

Manuel António Teixeira de Freitas, sócio n.º 7229, portador do cartão de cidadão n.º 01768341, com a categoria profissional de afinador.

Fernanda Paula Faria Soares Neto, sócia n.º 18886, portadora do cartão de cidadão n.º 1073168 4ZY2, com a categoria profissional de revistadeira.

Valdemar Luís Pinto Pereira, sócio n.º 50772, portador do cartão de cidadão n.º 10438884, com a categoria profissional de maquinista.

Susana Manuela Vieira da Silva, sócia n.º 50452, portadora do cartão de cidadão n.º 11781327, com a categoria profissional de costureira.

Marcos José Silva Oliveira, sócio n.º 48540, portador do cartão de cidadão n.º 11168889, com a categoria profissional de controlador de qualidade de 1.ª

João Pereira Rocha, sócio n.º 1001470, portador do cartão de cidadão n.º 05990656, com a categoria profissional de torces varns.

Emília Cristina Sousa Faria, sócia n.º 47043, portadora do cartão de cidadão n.º 11200497, com a categoria profissional de costureira.

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de junho de 2017, para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato
Francisco José Fonseca Lima Andrade Tártaro
Luís Filipe Cunha Ferreira
Armando Manuel Couto Ferraria
Carlos Manuel Mendes Almeida
Carmen Maria Nunes Carraça
João Augusto Nogueira Silva
Jorge Daniel Delgado Martins
Jose Carlos Rodrigues Vieira Lopes
Luis Miguel Oliveira Matias
Paulo Jorge Rodrigues Silva

Suplentes:

Albino Pinto Silva
Ana Catarina Rosado Galhofas Nunes Santos Mesquita
Ana Maria Moreira Silva
Ana Rita Rijo Páscoa
Paulo Jorge Fonseca Amorim

União dos Sindicatos de Viseu/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - USV/CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de junho de 2017, para o mandato de três anos.

1- Afonso Manuel de Almeida Figueiredo, portador do cartão de cidadão n.º 11599485, exercendo a profissão de operário polivalente de 1.ª, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.

2- Alfredo Manuel Botelho Gomes, portador do cartão de cidadão n.º 8110766, exercendo a profissão de enfermeiro, sócio do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses.

3- Amadeu Rodrigues Santos, portador do bilhete de identidade n.º 3201456, exercendo a profissão de mecânico auto, sócio do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro e Norte.

4- Ana Regina Antunes Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 8493489, exercendo a profissão de operária fabril especializada, sócia do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro e Norte.

5- António Manuel Marques Monteiro, portador do cartão de cidadão n.º 06067981, exercendo a profissão de assistente técnico, sócio do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da

Administração Local.

6- Augusto Prazeres Ribeiro, portador do cartão de cidadão n.º 06195212, exercendo a profissão de carteiro, sócio do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações.

7- Avelino Fernandes Mesquita, portador do cartão de cidadão n.º 6563142, exercendo a profissão de técnico de vendas, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

8- Cecília Maria Rodrigues Amaral, portadora do cartão de cidadão n.º 12802779, exercendo a profissão de trabalhadora de acção directa de 2.ª, sócia do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

9- Elisabete Pereira Gomes Patrício, portadora do cartão de cidadão n.º 12330504, exercendo a profissão de empregada de distribuição personalizada, sócia do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.

10- Francisco Manuel de Almeida, portador do cartão de cidadão n.º 3851585, exercendo a profissão de professor sócio do Sindicato dos Professores da Região Centro.

11- Glória Fátima Silva Almeida Araújo, portadora do bilhete de identidade n.º 9615511, exercendo a profissão de manipuladora, sócia do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Alimentação do Norte.

12- João Carlos Lopes Serra, portador do cartão de cidadão n.º 9866602, exercendo a profissão de operador de máquinas pesadas e veículos especiais, sócio do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local.

13- João Carlos Portela Cordeiro, portador do cartão de cidadão n.º 8982162, exercendo a profissão de professor, sócio do Sindicato dos Professores da Região Centro.

14- Jorge Santos Rodrigues, portador do cartão de cidadão n.º 9338779, exercendo a profissão de motorista de transportes públicos, sócio do Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

15- José António Santos Duarte, portador do bilhete de identidade n.º 6393216, exercendo a profissão de assistente operacional, sócio do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro.

16- Júlia Maria Albergaria Moura, portadora do cartão de cidadão n.º 10540463, exercendo a profissão de técnica assistente, sócia do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro.

17- Luís Martins Almeida, portador do bilhete de identidade n.º 3838618, exercendo a profissão de operário fabril, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria da Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro.

18- Maria da Graça de Sousa Pereira da Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 5651403, exercendo a profissão de educadora de infância, sócia do Sindicato dos Professores da Região Centro.

19- Maria José Lopes Rodrigues Ferreira, portadora do cartão de cidadão n.º 11340939, exercendo a profissão de assistente operacional, sócia do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro.

20- Sérgio Paulo Lopes Sousa Pais, portador do cartão de cidadão n.º 8453985, exercendo a profissão de eletromecânico, sócio do Sindicato dos Trabalhadores da Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro e Norte.

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2017, foi publicada a identidade dos membros da direção eleitos em 17 de março de 2017, para o mandato de quatro anos, com inexactidão pelo que, assim se retifica:

Na página 1416, onde se lê:

«...Suplentes:

Carla Maria Carmelo Mota Leite Barroso, portador do cartão de cidadão n.º 9818507.

João António Caldeira Silva, portador do cartão de cidadão n.º 6644749.

Carmen Cristina Silva Mendes, portador do cartão de cidadão n.º 10331368.

Maria Belem Chaves de Almeida, portador do cartão de cidadão n.º 6160082.

Elsa Maria Gama Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 7836320.

Florbelá Silva Azevedo Santos, portador do cartão de cidadão n.º 9544440.

José Fernando Leitão Falcão, portador do cartão de cidadão n.º 5580114.

Maria Helena Matos Narciso Ribeiro, portador do cartão de cidadão n.º 6229874.

Ilda José Roque dos Santos, portador do cartão de cidadão n.º 3682363.

Luís Manuel Ferreira Pinto, portador do cartão de cidadão n.º 5718384.

Maria Madalena Serra Faria Domingues, portador do cartão de cidadão n.º 4132171.

José Manuel Paulos Rei, portador do cartão de cidadão n.º 4242958.

Manuel Resende da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 9869061.

António José Matos Espadinha, portador do cartão de cidadão n.º 6268923.

Rafael José Carvalho Soares, portador do cartão de cidadão n.º 12220379.

Joaquim Manuel Marques, portador do cartão de cidadão n.º 7743581.

Fernando Manuel Marques Silva Tavares, portador do cartão de cidadão n.º 7012071.

Vitor Alexandre Veladas da Costa, portador do cartão de cidadão n.º 11550666.

Luís Miguel Martins Nunes, portador do cartão de cidadão n.º 11748251.

Arlindo dos Santos Canhoto Oliveira, portador do cartão

de cidadão n.º 4727774.

Telmo Duarte carvalho Nunes, portador do cartão de cidadão n.º 12014901.

José Henrique da Silva e Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 9636785.

Carlos Alberto Alves de Oliveira Costa, portador do cartão de cidadão n.º 6209882.

Luis Miguel Messias Amoroso, portador do cartão de cidadão n.º 9830672.

David Simões Antunes, portador do cartão de cidadão n.º 7672564.

Hugo Filipe Fernandes Boto, portador do cartão de cidadão n.º 11065339.

Alvaro Manuel de Oliveira Manito, portador do cartão de cidadão n.º 8453178.

Alberto Ferreira Lopes Antunes, portador do cartão de cidadão n.º 12212165.

Paulo Jorge Ribeiro Sénico, portador do cartão de cidadão n.º 10028247.

João Maria Cordeiro, portador do cartão de cidadão n.º 4904521.

Cristina de Jesus Caracinha Acácio Galhano, portador do cartão de cidadão n.º 5489358.

Mário Alexandre Matias Lopes, portador do cartão de cidadão n.º 10920074.

Deve ler-se:

Suplentes:

Carla Maria Carmelo Mota Leite Barroso, portador do cartão de cidadão n.º 9818507.

João António Caldeira Silva, portador do cartão de cidadão n.º 6644749.

Cármem Cristina Silva Mendes, portador do cartão de cidadão n.º 10331368.

Maria Belém Chaves de Almeida, portador do cartão de cidadão n.º 6160082.

Elsa Maria Gama Pereira, portador do cartão de cidadão n.º 7836320.

José Fernando Leitão Falcão, portador do cartão de cidadão n.º 5580114.

Maria Helena Matos Narciso Ribeiro, portador do cartão de cidadão n.º 6229874.

Ilda José Roque dos Santos, portador do cartão de cidadão n.º 3682363.

Luis Manuel Ferreira Pinto, portador do cartão de ci-

dão n.º 5718384.

Maria Madalena Serra Faria Domingues, portador do cartão de cidadão n.º 4132171.

José Manuel Paulos Rei, portador do cartão de cidadão n.º 4242958.

Manuel Resende da Silva, portador do cartão de cidadão n.º 9869061.

António José Matos Espadinha, portador do cartão de cidadão n.º 6268923.

Rafael José Carvalho Soares, portador do cartão de cidadão n.º 12220379.

Joaquim Manuel Marques, portador do cartão de cidadão n.º 7743581.

Fernando Manuel Marques Silva Tavares, portador do cartão de cidadão n.º 7012071.

Vitor Alexandre Veladas da Costa, portador do cartão de cidadão n.º 11550666.

Luis Miguel Martins Nunes, portador do cartão de cidadão n.º 11748251.

Arlindo dos Santos Canhoto Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 4727774.

Telmo Duarte Carvalho Nunes, portador do cartão de cidadão n.º 12014901.

José Henrique da Silva e Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 9636785.

Carlos Alberto Alves de Oliveira Costa, portador do cartão de cidadão n.º 6209882.

Luis Miguel Messias Amoroso, portador do cartão de cidadão n.º 9830672.

David Simões Antunes, portador do cartão de cidadão n.º 7672564.

Hugo Filipe Fernandes Boto, portador do cartão de cidadão n.º 11065339.

Alvaro Manuel de Oliveira Manito, portador do cartão de cidadão n.º 8453178.

Alberto Ferreira Lopes Antunes, portador do cartão de cidadão n.º 12212165.

Paulo Jorge Ribeiro Sénico, portador do cartão de cidadão n.º 10028247.

João Maria Cordeiro, portador do cartão de cidadão n.º 4904521.

Cristina de Jesus Caracinha Acácio Galhano, portador do cartão de cidadão n.º 5489358.

Mário Alexandre Matias Lopes, portador do cartão de cidadão n.º 10920074...».

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP - Alteração

Alteração aprovada em 24 de julho de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2016.

«Artigo 15.º

(...)

Os associados observadores gozam da generalidade dos direitos e deveres dos outros membros, com as limitações impostas pelo seu estatuto.

Artigo 40.º

(...)

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).
- 4- (*Revogado.*)

Artigo 49.º

(...)

1- (...).

2- Constituem motivos de destituição, por deliberação da assembleia-geral:

- a) (...);
- b) A violação grave dos estatutos, de regras deontológicas ou de normas fundamentais constantes dos regulamentos respetivos, bem como dos seus deveres de associado.

- 3- (...).
- 4- (...).
- 5- (...).
- 6- (...).

Artigo 52.º

(...)

- 1- (...).
- 2- (...).
- 3- (...).

4- (...).

5- As listas de candidaturas incluem para a direção representantes de todas as secções, nos termos constantes dos presentes estatutos e para os restantes órgãos devem incluir associados agrupados nas diversas secções, bem como um membro substituto para a direção e outro para o conselho fiscal.»

Registado em 27 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 136 do livro n.º 2.

ANL - Associação Nacional dos Laboratórios Clínicos - Alteração

Alteração aprovada em 5 de julho de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2015.

CAPÍTULO I

Princípios, objeto e fins

(...)

Artigo 3.º

Objeto

A associação tem por objeto a representação, defesa e promoção dos interesses empresariais dos seus associados, os quais são constituídos por todas as pessoas coletivas do sector privado que no território nacional exerçam atividades de análises clínicas/patologia clínica, anatomia patológica, genética e de investigação biológica ou farmacêutica.

Registado em 26 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 136 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de junho de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente:

Alberto & Bernardo, L.^{da}, representada por José Alberto Vieira Robalo da Fonseca.

Vice-presidente:

Paulo de Oliveira, SA, representada por Paulo Augusto Salazar Oliveira.

Vogais:

Albano Morgado, SA, representada por Albano José Almeida Antunes Morgado Rodrigues.

Alçada & Pereira, L.^{da}, representada por António Pedro Jota Pereira.

Têxtil Manuel Rodrigues Tavares, SA, representada por Manuel de Almeida Tavares.

ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de julho de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente:	«J. Pereira Fernandes II, SA», representada por:
Nome:	Amadeu Ferreira Fernandes
CC:	06902699
Vice-presidente:	«Francisco Vaz da Costa Marques, Filhos & C. ^a , SA», representada por:
Nome:	Eng. Francisco José Pereira da Costa Marques
CC:	03673161
Secretário:	«MUNDOTÊXTIL - Indústrias Têxteis, SA», representada por:
Nome:	Dr. ^a Da. Ana Cristina Freitas Moreira Vaz Pinheiro
CC:	11756843

Tesoureiro:	«Empresa Industrial Sampedro, SA», representada por:
Nome:	Eng. Simão Pedro de Freitas Moreira Gomes
BI:	3312883
Vogal:	«LAMEIRINHO - Indústria Têxtil, SA», representada por:
Nome:	Arq. Joaquim Paulo Fernandes Coelho Lima
CC:	08078481
Suplente:	«Fábrica de Tecidos do Carvalho, L. ^{da} », representada por:
Nome:	Dr. Nuno Moreira Gomes Ramos Alves
CC:	10763009

APIEE - Associação Portuguesa dos Industriais de Engenharia Energética - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de março de 2017, para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - João Jacinto Tomé, SA, representada por Paulo Kristeller Tomé.

Vice-presidente - BRAGALUX, SA, representada por Mário Rui Delgado Lameiras.

Vogal - CISEC, SA, representada por José Inácio Felizardo Carvalho.

Vogal - CME, SA, representada por Francisco Artur Santos Pintor.

Vogal - EFACEC ENGENHARIA, SA, representada por Carlos Jorge Nascimento de Freitas.

Vogal - EIE, L.^{da}, representada por Amílcar Manuel Tavares Barata Salgueiro.

Vogal - EURICO FERREIRA, SA, representada por Paulo Jorge Ferreira de Sousa.

Vogal - PAINHAS, SA, representada por Dulce Helena Leal Felgueiras Painhas.

Vogal - SIEMENS, SA, representada por Rui Manuel Moura Leal.

Vogal - SOTECNICA, SA, representada por José Manuel Esteves dos Santos.

Vogal - VISABEIRA, SA, representada por Domingos Gonçalves Soares Sampaio.

Suplente - ANSIEL, SA, representada por António Manuel Simões Costa.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A
SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de julho de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA.

«O SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins, vem nos termos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, comunicar a V. Ex.^{as} que vai promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho na empresa PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA, com a sede na Zona Industrial Figueira da Foz Lote 6, Gala 3090-380 Figueira da Foz Gala.

A eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho ocorrerá no dia 20 de outubro de 2017».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Nelas - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Nelas, realizada em 26 de junho de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017.

Efetivos	BI/CC
Catarina Inês Mendonça Figueiredo	11214543
Susana Maria Daniel Abrantes Mesquita	11134298
Suplente	BI/CC
José António Silveira Montenegro Reis Costa	06579968
Paula Alexandra Lopes Sampaio	11528330

Registado em 14 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 64, a fl. 122 do livro n.º 1.

Granfer - Produtores de Frutas, CRL - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Granfer - Produtores de Frutas, CRL, realizada em 28 de junho de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2017.

Efetivo	BI/CC
Vítor Hugo Monteiro Mendes	14204399

Suplente	BI/CC
David Filipe Venâncio Alves	13535644

Registado em 14 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 65, a fl. 122 do livro n.º 1.

Ricardo & Barbosa, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Ricardo & Barbosa, L.^{da}, realizada em 5 de julho de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2017.

Efetivos	BI/CC
Miguel Ângelo Borges Pinto	8564142-4zz5
Nelson Manuel Pereira de Almeida	03695800
José Fernando Sousa Oliveira	11114383

Suplentes	BI/CC
José António dos Santos	07948854
Sandra Vieira Gonçalves Viana	11519172
César Manuel Soares Neves	11324763

Registado em 14 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 63, a fl. 122 do livro n.º 1.

SULDOURO - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos Urbanos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SULDOURO - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos Urbanos, SA, realizada em 7 de julho de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017.

	BI/CC
Manuel dos Santos Pereira	05213438
Renata Sofia Monteiro dos Reis	13234123

Registado em 24 de julho de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 66, a fl. 122 do livro n.º 1.