



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Revisão global	4592
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros - Revisão global	4622
- Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global	4653
- Acordo de empresa entre a Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L. ^{da} e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia	4698
- Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Alteração salarial e outras	4705
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas) - Integração em níveis de qualificação	4707
- Acordo de empresa entre a Scotturb - Transportes Urbanos, L. ^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Retificação	4709

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 Funcionários Parlamentares - Alteração	4710
- União dos Sindicatos de Vila Real - USVR - Alteração	4710
- Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores) - SNESup - Republicação	4710

II – Direção:

- União dos Sindicatos de Vila Real - USVR - Eleição	4727
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte (STIANOR) - Eleição	4727

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação Comercial de Espinho - Alteração	4728
---	------

II – Direção:

- Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria - Eleição ...	4732
- CIP - Confederação Empresarial de Portugal - Eleição	4732
- ANCEVE - Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas - Eleição	4732
- APMFR - Associação Portuguesa de Medicina Física e de Reabilitação - Eleição	4733
- ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal - Eleição	4733
- Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas - ANTP - Substituição	4733

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L.^{da} - Alteração 4734

II – Eleições:

- Sakthi Portugal, SA - Eleição 4744

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Câmara Municipal de Albufeira - Convocatória 4744

- BA Glass Portugal, SA - Convocatória 4745

- ELO - Fábrica Nacional de Material Automóvel, SA - Convocatória 4745

- Super Bock Group, SGPS, SA - Convocatória 4745

II – Eleição de representantes:

- Schreiber Foods Portugal, SA - Eleição 4745

- PREVINIL - Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, SA - Eleição 4746

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: dsrct@dgert.mtsss.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro - Revisão global

Revisão global ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2017.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Identificação das partes

O presente contrato é celebrado entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens,

Mobiliário e Afins, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT (SINDCES/UGT).

Cláusula 2.^a

Âmbito

1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional às empresas que se dediquem ao fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e seus acessórios e ao fabrico e montagem de ferragens e mobiliário metálico e afins.

2- Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço das empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que, ao abrigo do disposto no artigo do Código Civil Português, haja sido expressamente substituído pela lei que os respetivos sujeitos tenham sido designados.

Cláusula 3.^a

Âmbito profissional

1- Este contrato aplica-se às empresas representadas pelas associações outorgantes, bem como aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, cujas categorias profissionais estejam previstas no anexo II.

2- Para efeitos de cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pela presente convenção coletiva 100 empregadores e 7500 trabalhadores.

Cláusula 4.^a

Vigência. Denúncia e sobrevigência. Caducidade. Revisões intercalares

1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente, por períodos de um ano.

2- A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita, desde que acompanhada de uma proposta negociada, decorridos dois anos sobre a sua entrada em vigor.

4- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no número 1.

5- Havendo denúncia, a convenção renova-se por um período de um ano.

6- A convenção denunciada cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobrevigência fixado no número 5, desde que já tenham decorrido 5 anos sobre a sua entrada em vigor.

7- O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões do texto da convenção, sem precedência de denúncia, que possam vir a ser concluídas por acordo das partes, designadamente no que concerne à tabela salarial.

8- Os acordos concluídos nos termos do número anterior serão objeto de publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados

os prazos previstos nos números 1 e 6 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

CAPÍTULO II

Carreira profissional

Cláusula 5.^a

Conceitos gerais

Para efeitos do disposto neste contrato, entende-se por:

a) Nível profissional - grau de qualificação da profissão em função das exigências e das condições necessárias para o desempenho das correspondentes tarefas;

b) Categoria profissional - conjunto de funções, compreendendo tarefas semelhantes, exercidas com carácter de permanência ou predominância;

c) Função - conjunto bem definido de tarefas atribuídas a um trabalhador ou de modo semelhante a vários, correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características;

d) Tarefa - ação integrada numa função que requer esforço físico ou mental com vista a atingir um fim determinado;

e) Posto de trabalho - conjunto de tarefas (função) executadas por um trabalhador;

f) Carreira na categoria profissional - sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua profissão;

g) Promoção ou acesso - passagem de um profissional a um escalão superior da mesma categoria profissional a que corresponde uma retribuição mais elevada;

h) Escalão - posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria profissional definida pela maior aptidão e experiência profissional;

i) Prática - tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiências indispensáveis ao desempenho de uma categoria, quer como complemento do período de aprendizagem, quer para iniciação em profissões que não admitam aprendizagem.

Cláusula 6.^a

Definição de categoria

No anexo III deste contrato são definidas as categorias profissionais por ele abrangidas, com a indicação das tarefas que lhe competem.

Cláusula 7.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efetivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades empregadoras atribuírem-lhes categorias profissionais diferentes das nele previstas.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- A entrada em vigor da presente convenção coletiva

obriga os empregadores abrangidos a reclassificar os trabalhadores ao seu serviço nessa data, nas categorias e níveis de qualificação previstos no anexo II e III.

4- Da reclassificação não pode resultar qualquer prejuízo para o trabalhador, fazendo-se a transposição para a nova categoria profissional, para igual grau ou escalão.

5- Não havendo correspondência de grau ou escalão, a transposição faz-se para o grau ou escalão imediatamente superior.

6- Na hipótese de um trabalhador possuir categoria profissional sem correspondência com categoria profissional prevista neste contrato, poderá mantê-la como residual, a qual se extinguirá logo que o seu contrato de trabalho cesse por qualquer forma, podendo, no entanto, por acordo escrito entre empregador e trabalhador proceder-se a uma reclassificação nos termos desta cláusula.

7- Para efeitos de carreira e promoção releva todo o tempo decorrido nas categorias profissionais extintas ou residuais.

Cláusula 8.^a

Avaliação de desempenho e progressão na carreira profissional

1- A evolução na carreira profissional processa-se por via de promoção e/ou por progressão salarial.

2- A empresa acompanhará o desenvolvimento profissional de cada trabalhador fomentando a aquisição de conhecimentos e competências, disponibilizando a formação adequada, em linha com as necessidades da sua atividade.

3- A promoção corresponde à mudança para uma categoria profissional de nível superior, com um aumento de responsabilidades, com um perfil de conhecimentos mais exigente, atividades de maior complexidade e/ou uma maior autonomia

4- A progressão fundamenta-se em critérios e instrumentos de gestão, nomeadamente no mérito e na avaliação de desempenho, e corresponde à subida para o escalão imediatamente superior da categoria de cada trabalhador.

5- As empresas implementarão um sistema de avaliação de desempenho por forma a avaliar objetivamente a progressão nos níveis salariais da categoria profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 9.^a

Progressão - Critério de elegibilidade

1- A progressão referida na cláusula anterior efetivar-se-á logo que o trabalhador complete, desde a última progressão, o número de anos no escalão em que se encontre e não tenha tido avaliação de desempenho negativa enquanto aí permaneceu.

2- Os anos de permanência no escalão 3.º para a evolução para o escalão 2.º são 2 anos e do escalão 2.º para o 1.º são 4 anos.

3- Para as categorias de quadros superiores 1 e quadros superiores 2 os anos de permanência são respetivamente 1 e 2 anos.

4- Face a uma avaliação de desempenho excecional, a empresa pode decidir progredir o trabalhador a todo o tempo.

5- A obtenção de uma avaliação de desempenho negativa

interrompe a contagem dos anos de permanência no escalão, continuando a contagem do período de permanência no ano subsequente.

6- Na ausência de implementação de um sistema de avaliação de desempenho, o trabalhador poderá requerer um exame técnico-profissional para efeitos de progressão ao escalão superior, não podendo, no entanto, requerer este exame antes de decorrido o número de anos de permanência no escalão previstos no número 2 e 3 da presente cláusula, bem como para além de duas vezes por ano.

7- O exame referido no número anterior será apreciado por um júri composto por três elementos, um em representação dos trabalhadores, outro em representação da empresa e um terceiro elemento designado pelos dois, o qual deverá ser, sempre que possível, formador de um centro de formação.

Cláusula 10.^a

Período de integração e formação

1- A empresa deverá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período inicial de integração e formação teórica e prática, por forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua categoria profissional.

2- O período referido no número anterior terá a duração máxima de nove meses.

3- Durante o período de integração e formação, o trabalhador deverá ter uma remuneração não inferior a 80 % do valor constante na tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o escalão menos qualificado da sua categoria profissional.

4- O período de integração e formação poderá ser alargado, sem prejuízo de o trabalhador auferir, no mínimo, o valor constante da tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua categoria.

CAPÍTULO III

Contrato individual de trabalho

SECÇÃO I

Formação do contrato

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das categorias profissionais por ele abrangidas são cumulativamente:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação;
- c) Capacidade física e psíquica adequada ao posto de trabalho.

2- Quando qualquer trabalhador transitar, por transferência acordada de uma empresa para outra da qual a primeira

seja associada e que tenha administradores ou sócios gerentes comuns, ser-lhe-á contada, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira.

Cláusula 12.^a

Contratos a termo - Admissibilidade

1- O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado nas situações previstas na lei e noutras destinadas a satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente em caso de:

- a) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante períodos de férias;
- b) Atividade cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo, o abastecimento de matéria-prima;
- c) Acréscimos de atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados nomeadamente da necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal de atividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;
- d) Acréscimos de atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados nomeadamente da execução de tarefas ou satisfação de encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, encontrando-se consequentemente sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade.

2- Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente, as de curta duração e que não seja previsível durarem mais de 3 anos.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contratantes;
- b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Aplica-se, subsidiariamente, aos contratos a termo o regime do Código do Trabalho na parte em que não contrarie o disposto na presente cláusula.

Cláusula 13.^a

Dever de informação

1- O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho, assim como a aplicabilidade deste contrato coletivo na empresa.

2- O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral, nomeadamente qualquer alteração dos dados anteriormente transmitidos à empresa, bem como quaisquer outros que possam ter relevância no modo de prestação de trabalho.

Cláusula 14.^a

Exames médicos

A entidade empregadora assegurará aos trabalhadores a realização dos exames médicos previstos no Código do Trabalho e na restante legislação aplicável.

Cláusula 15.^a

Serviço efetivo

1- Salvo os casos previstos na lei e neste contrato, e sem prejuízo do disposto no número 2 desta cláusula, não se considera para efeitos de promoção o tempo correspondente a:

- a) Faltas injustificadas;
- b) O período de suspensão de trabalho por tempo superior a um mês, exceto quando a suspensão seja resultante de doença profissional ou acidente de trabalho, caso em que o período a considerar será de seis meses.

2- Os trabalhadores cuja promoção, por efeito do disposto na alínea b) do número anterior, se não provesse normalmente, nos termos estabelecidos no presente contrato, poderão requerer exame profissional com vista àquela promoção, a não ser que àquela suspensão do trabalho resulte de qualquer situação ilegítima devidamente comprovada em processo disciplinar.

Cláusula 16.^a

Trabalhadores deficientes

As empresas abrangidas pelo presente contrato que necessitem de admitir trabalhadores diligenciarão incluir entre os recém-admitidos trabalhadores deficientes, garantindo-lhes, na medida do possível, iguais condições às dos restantes trabalhadores da mesma categoria e escalão.

SECÇÃO II

Período experimental

Cláusula 17.^a

Noção

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e tem a duração constante dos números seguintes.

- 2- Contratos de trabalho por tempo indeterminado:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
 - b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou para trabalhadores com elevado grau de responsabilidade na empresa ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
 - c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.
- 3- Contratos de trabalho a termo:
 - a) 30 dias para contratos de trabalho de duração igual ou superior a seis meses;
 - b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior

a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4- Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo, não podendo exceder 180 dias.

5- Não haverá lugar a período experimental quando as partes a ele tenham renunciado expressamente.

Cláusula 18.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental conta-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2- Não são considerados na contagem os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Cláusula 19.^a

Denúncia

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

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

3- No caso de o período experimental ter durado mais de 120 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 15 dias.

4- No caso de o empregador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio previsto nos números anteriores, fica o mesmo obrigado a pagar ao trabalhador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

SECÇÃO III

Objeto do contrato

Cláusula 20.^a

Objeto do contrato de trabalho

1- Cabe às partes definir a atividade para que o trabalhador é contratado.

2- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado, as quais incluem as alterações decorrentes do desenvolvimento tecnológico e das novas formas de organização do trabalho.

3- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria constante de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Cláusula 21.^a

Funções desempenhadas

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo o empregador atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- A mudança do trabalhador para categoria de nível inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição.

Cláusula 22.^a

Serviços temporários

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na categoria contratada, de funções a que correspondam simultaneamente categorias profissionais distintas ou que, embora integradas na mesma categoria profissional, pertençam a escalões superiores, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

3- Sempre que o trabalhador executar funções de categoria profissional a que corresponda retribuição superior, adquire, para todos os efeitos, ao fim de 120 dias consecutivos ou 180 intercalados, no mesmo ano civil, a nova categoria e respetiva retribuição, sem prejuízo do recebimento desta retribuição durante os períodos referidos.

4- Excetua-se do disposto do número anterior as categorias de chefia, em relação às quais o trabalhador adquire o direito à retribuição mais elevada, a menos que o seu exercício se prolongue por mais de 180 dias, caso em que o trabalhador adquirirá igualmente a nova categoria.

5- Excetua-se do disposto no número 3, mas sem prejuízo do recebimento da retribuição superior durante o exercício de funções, as situações em que trabalhador seja encarregado de realizar temporariamente funções de outro trabalhador ausente ao abrigo do regime da parentalidade, sendo tal necessidade devidamente justificada e formalizada por escrito.

Cláusula 23.^a

Local de trabalho

1- Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador presta normalmente o seu serviço, ou o definido no contrato individual de trabalho.

2- Entende-se, ainda, por local de trabalho qualquer esta-

belecimento que a empresa tenha, ou venha a ter, desde que num raio de 10 km do local onde o trabalhador iniciou a sua atividade ou no mesmo concelho.

3- Nos casos em que o trabalhador, em virtude da especificidade da sua atividade, exerça a mesma em diversos locais ou zonas, terá como local de trabalho o que, por contrato individual, vier a ser definido.

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

5- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato se alegar e provar a ocorrência de prejuízo sério.

6- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

7- O regime previsto no número anterior pode ser substituído, por acordo das partes, por uma compensação única, a pagar no momento da transferência.

8- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo nesse caso o empregador custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de transporte comprovadamente documentados e resultantes do alojamento.

9- A ordem de transferência prevista no número anterior deve ser justificada, com menção do tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder dois anos.

10- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos no número 4 desta cláusula, ou com 7 dias de antecedência, no caso previsto no número 8 desta cláusula.

Cláusula 24.^a

Deslocações

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação.

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

3- Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local de trabalho ou à sua residência. São grandes deslocações todas as outras.

CAPÍTULO IV

Deslocações em serviço

Cláusula 25.^a

Princípios gerais

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização de

trabalho fora do local habitual.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, e quando este não seja fixo, a sede, delegação ou filial a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3- Consideram-se pequenas deslocações as que permitam a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência habitual, sendo todas as restantes consideradas grandes deslocações.

4- Sempre que, ao serviço da empresa, o trabalhador conduza um veículo, todas as responsabilidades ou prejuízos cabem à entidade patronal, desde que não haja culpa do trabalhador.

5- Se o trabalhador concordar em utilizar o veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido o valor pago na função pública e quando esta utilização tiver caráter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efetuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da entidade empregadora.

6- O período efetivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual de trabalho ou da residência habitual do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho se, no entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efetuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

7- O tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho, não será considerado para efeitos do disposto no número 1 da cláusula 57.^a e será sempre remunerado como trabalho suplementar.

8- Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de transporte diretamente relacionadas com o serviço ou o trabalho a realizar.

9- Nas grandes deslocações, os trabalhadores têm direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens, se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais, ou ainda por altura do Natal e da Páscoa, salvo se, neste último caso, for celebrado acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa.

10- Nenhum trabalhador pode ser deslocado sem o seu consentimento, salvo se o contrário resultar do seu contrato individual de trabalho ou se verifiquem casos de força maior ou iminência de prejuízos graves para a empresa.

Cláusula 26.^a

Pequenas deslocações

Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito nas pequenas deslocações:

a) Ao pagamento das refeições a que houver lugar;

b) Sem prejuízo de práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, ao pagamento de uma verba diária fixa de 0,5 % da retribuição base, desde que a soma dos tempos de deslocação, incluindo os tempos de trajeto, exceda uma hora e trinta minutos.

Cláusula 27.^a

Grandes deslocações

1- Os trabalhadores, além da sua retribuição normal, terão direito nas grandes deslocações no país:

- a) A uma verba diária fixa de 0,8 % da retribuição base;
- b) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efetivo de deslocação.

2- O pagamento das despesas a que se refere a alínea b) pode ser substituído por uma ajuda de custo diária a acordar entre as partes.

Cláusula 28.^a

Grandes deslocações fora do país

1- Nas grandes deslocações fora do país os trabalhadores terão direito a:

a) Uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que a estadia no país de destino seja igual ou superior a 60 dias consecutivos ou 90 interpolados no mesmo ano civil e, ainda, que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;

b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho, a contar da data da partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;

c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera até ao limite de doze horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedam o período normal de trabalho.

2- A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do número 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba diária fixa de 1,8 % da retribuição base, para a cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

3- Os princípios estatuídos nos números anteriores podem ser alterados por acordo das partes.

Cláusula 29.^a

Descanso suplementar nas grandes deslocações

1- Os trabalhadores em grande deslocação terão direito a um dia útil de descanso suplementar por cada 30 dias consecutivos de grande deslocação para o local situado fora de um raio de 250 km, contados a partir do local habitual de trabalho até um máximo de cinco dias por cada ano completo de grande deslocação.

2- Os trabalhadores que em grande deslocação estejam acompanhados de familiar não beneficiam da regalia consignada no número 1.

3- Não beneficiam também do disposto no número 1 os trabalhadores em grande deslocação a quem as empresas facultem ou paguem transporte semanal para o local habitual de trabalho ou residência habitual do trabalhador.

4- O disposto nesta cláusula pode ser alterado por mútuo acordo das partes.

Cláusula 30.^a

Doenças do pessoal nas grandes deslocações

1- Durante os períodos de deslocação, os riscos de doença que deixam eventualmente de ser assegurados pela Segurança Social ou não sejam igualmente garantidos na área por qualquer outra instituição de previdência passarão a ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquela se o trabalhador não estivesse deslocado.

2- Durante os períodos de doença, comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado manterá, conforme os casos, os direitos previstos nas cláusulas 27.^a e 28.^a e terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico assistente ou faltar no local a assistência médica necessária.

3- No caso de o trabalhador vir a contrair doença específica do local de trabalho aquando da deslocação, a empresa obriga-se:

a) No caso de perda de direitos como beneficiário da Segurança Social, a pagar integralmente a retribuição devida, bem como a respetiva assistência médica e medicamentosa, durante o período de incapacidade;

b) No caso contrário, a pagar a diferença entre o valor da retribuição devida e os subsídios a que o trabalhador tenha direito durante o período de baixa.

Cláusula 31.^a

Seguro do pessoal deslocado

1- Nas grandes deslocações, as empresas deverão segurar os trabalhadores, durante o período de deslocação, contra os riscos de acidente de trabalho, nos termos da lei, e deverão ainda efetuar um seguro de acidentes pessoais cobrindo os riscos de morte e invalidez permanente.

2- Os familiares que, mediante acordo com a entidade empregadora, acompanhem o trabalhador serão cobertos individualmente por um seguro de riscos de viagem de valor a acordar entre as partes.

Cláusula 32.^a

Transporte e preparação das grandes deslocações

1- Compete às empresas, para além do pagamento das despesas de transporte, o pagamento das despesas de preparação das grandes deslocações, bem como das de transporte em serviço que ocorram no local da deslocação.

2- O meio e a classe de transporte a utilizar deverão ser acordados entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

Cláusula 33.^a

Férias do pessoal deslocado

1- Para efeitos de gozo de férias, o trabalhador deslocado regressa ao local de residência, com pagamento das despesas de transporte pela entidade empregadora, considerando-se suspensa a sua deslocação durante esse período.

2- Se o trabalhador preferir gozar as férias no local onde está deslocado, tem direito à retribuição que auferiria se não tivesse deslocado e ao pagamento do valor das despesas de transporte que a entidade empregadora despenderia se ele fosse gozar as férias no local da sua residência.

Cláusula 34.^a

Períodos de inatividade

As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 35.^a

Abono para equipamento ou vestuário

Os trabalhadores deslocados fora do país terão direito a um abono correspondente às despesas com a aquisição de vestuário e equipamento de uso individual, em termos a acordar caso a caso, tendo em atenção a natureza do equipamento e o tempo da deslocação.

Cláusula 36.^a

Falecimento do trabalhador deslocado

1- No caso de falecimento do trabalhador deslocado, ou de familiar deslocado com o acordo da entidade empregadora, serão suportados pela empresa os encargos decorrentes da transferência do corpo para o local da residência habitual.

2- Sempre que a transferência do corpo deva ser feita para local que não coincida com o da residência habitual, a empresa suportará os encargos correspondentes ao previsto no número 1.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres das partes

Cláusula 37.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, sem prejuízo de outras obrigações:

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; este dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com

ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

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

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

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

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

k) Cumprir regulamentos internos da empresa, bem como quaisquer ordens e instruções de serviço;

l) Contribuir para a melhoria da produtividade da empresa, designadamente através da participação em ações de formação profissional.

m) Apresentar-se ao trabalho com a sua capacidade profissional intacta, sendo-lhe proibido executar o trabalho sob o efeito do álcool e de estupefacientes.

Cláusula 38.^a

Deveres das entidades empregadoras

São deveres das entidades empregadoras:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, de acordo com as normas aplicáveis;
- c) Não encarregar os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria;
- d) Dispensar os trabalhadores com funções em instituições de previdência e Segurança Social para o exercício normal dos seus cargos, sem que daí lhes possa advir quaisquer prejuízos, nos termos da lei e deste contrato;
- e) Prestar aos sindicatos que representam os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados relativos às relações de trabalho na empresa;
- f) Tratar com correção os profissionais sob as suas ordens e exigir em categorias de chefia idêntico procedimento do pessoal investido, qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- g) Nomear para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, ouvida a comissão de trabalhadores;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- i) Zelar para que o pessoal ao seu serviço não seja privado dos meios didáticos, internos ou externos, destinados a melhorar a própria formação e atualização profissionais.

Cláusula 39.^a

Complemento de seguro contra acidentes de trabalho

As empresas deverão segurar os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho, incluindo os ocorridos in itinere, nos termos da lei.

Cláusula 40.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, direta ou indireta, salvo nos casos previstos no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- c) Baixar a categoria ou o escalão do trabalhador, salvo nos casos previstos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo nos casos previstos neste contrato;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Exercer pressão sobre o trabalhador para que ele atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- i) Impedir aos trabalhadores o acesso ao serviço social da empresa, sem prejuízo da normal laboração desta e sem que se torne necessária a comunicação do assunto a tratar.

CAPÍTULO VI

Atividade sindical na empresa

Cláusula 41.^a

Princípios gerais

- 1- No exercício da liberdade sindical os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos da lei e deste contrato coletivo de trabalho.
- 2- Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 42.^a

Comunicação à entidade patronal

- 1- As direções sindicais comunicarão 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 receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.
- 2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso da substituição ou cessação de funções.

Cláusula 43.^a

Organização sindical na empresa

- 1- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.
- 2- A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.
- 3- A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

Cláusula 44.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

- 1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.
- 2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.
- 3- A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.
- 4- Sempre que o entender justificado, a direção interessada poderá ainda comunicar ao empregador a necessidade da utilização acumulada do crédito referido no número 2, por um dado dirigente sindical, até ao limite do equivalente a três meses.
- 5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.
- 6- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objeto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da atividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

7- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

8- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa, dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 45.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

- 1- O número de delegados sindicais varia consoante o número de trabalhadores sindicalizados e é calculado de acordo com a tabela seguinte:

Total de trabalhadores sindicalizados	Número de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3
De 200 a 499	6
De 500 ou mais	$6 + (N - 500 / 200)$

Notas:

1- O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.

2- N - é o número de trabalhadores sindicalizados.

2- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas semestral de 48 horas.

3- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

4- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número 2, deverão avisar a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5- As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

6- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

7- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5, 6, 7 e 8 da cláusula 44.^a da presente convenção.

Cláusula 46.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- Com ressalva da última parte do número anterior os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical ou mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de um

dia a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

5- O empregador autorizará a participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nesta cláusula, desde que avisada do facto por escrito com a antecedência mínima de seis horas, salvo nos casos em que situações imprevistas de urgência ou de interesse mútuo justifiquem a aceitação de prazo inferior.

Cláusula 47.^a

Instalações para atividade sindical na empresa

O empregador é obrigado a:

1- Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com 150 ou mais trabalhadores.

2- Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicados ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

3- Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, o empregador deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

CAPÍTULO VII

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 48.^a

Período normal de trabalho

Sem prejuízo de horário de menor duração que esteja já a ser praticado, o período normal de trabalho semanal tem a duração de quarenta horas de trabalho efetivo.

Cláusula 49.^a

Horário de trabalho

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O horário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3- O intervalo poderá ser excluído, mesmo implicando a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivo, nas atividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

4- Poderá ser acordada, entre o empregador e o trabalhador, a jornada diária contínua, a qual, no caso de exceder seis horas, deverá ser interrompida por um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efetivo se não exceder trinta minutos.

5- No caso de trabalho por turnos e trabalho noturno, o intervalo de descanso poderá ser fracionado em duas vezes por forma que no total perfaça o mínimo exigido no número 2 desta cláusula.

Cláusula 50.^a

Horários de trabalho específicos

1- Poderão ser criados horários de trabalho específicos para trabalhadores que apenas prestem trabalho nos dias de descanso semanal dos trabalhadores da empresa.

2- Os horários de trabalho organizados nos termos do número 1 têm o limite de doze horas diárias de trabalho, devendo ser observadas as regras relativas aos intervalos de descanso.

Cláusula 51.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3- No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a um período de trinta minutos para refeição, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho, bem como ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

4- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com cinco dias de antecedência, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência.

7- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

8- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

9- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subse-

quente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

10- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor correspondente ao do trabalho suplementar em dia útil.

11- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no número 2 desta cláusula.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

13- O descanso semanal e obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

14- A organização do banco de horas deverá ter em conta a localização da empresa, nomeadamente no que concerne à existência de transportes públicos.

15- O trabalho poderá ser prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar, até ao limite de 4 horas por dia, conferindo nesse caso uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas ou paga pelo valor da retribuição horária.

16- O trabalho prestado em regime de banco de horas em dia feriado ou dia de descanso semanal complementar na parte em que exceda o acima referido limite de 4 horas dependerá de acordo prévio do trabalhador e conferirá ainda, nesse caso, o direito ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento de refeição.

16- O trabalho prestado no âmbito da presente cláusula confere o direito a subsídio de alimentação ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição, quando o acréscimo se prolongue até às 20 horas ou 12 horas.

17- Nos dias de compensação por trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, o trabalhador manterá o direito ao subsídio de alimentação.

Cláusula 52.^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 direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

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

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;

d) Profissão que possa exigir atuações imprevistas e oca-

sionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

e) Exercício de funções de vigilância, transporte e vendas.

Cláusula 53.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando a entidade empregadora comprovar a sua necessidade, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

2- Considera-se também noturno, até ao limite de duas horas diárias, o trabalho suplementar prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período normal de trabalho predominantemente noturno.

Cláusula 54.^a

Regime de turnos

1- Considera-se trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito a variações de horário de trabalho.

2- Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos, deverá observar-se, em regra, o seguinte:

a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho é de 40 horas, distribuídos de segunda a sexta-feira;

b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, não podendo exceder 40 horas semanais e as horas de turno predominantemente noturno serão em regra distribuídas de segunda-feira a sexta-feira;

c) Em regime de três turnos, em que o período normal de trabalho poderá ser distribuído por três turnos em laboração contínua, não podendo exceder 40 horas semanais.

3- A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que o empregador justifique por escrito a sua necessidade, devendo solicitar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

4- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

a) 15 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de dois turnos de, de que apenas um seja total ou parcialmente noturno;

b) 25 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente noturnos;

c) 35 % da retribuição de base efetiva no caso de trabalho em regime de três turnos e laboração contínua.

5- O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial de trabalho como noturno.

6- Os acréscimos de retribuição previstos no número 4 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

7- Nos regimes de dois e três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que dis-

ponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços. Este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

8- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turno, passará imediatamente ao horário normal. As empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respetivos elementos de diagnóstico.

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

10- Na organização de turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

11- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria profissional e nível, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o empregador.

12- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal obrigatório.

13- O empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com pelo menos um mês de antecedência.

14- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

Cláusula 55.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, desde que não ultrapasse os limites consentidos pela modalidade da isenção;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, independentemente da causa, de duração não superior a 48 horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância caráter excecional;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado nos termos do número 2 da cláusula 78.^a;

f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

Cláusula 56.^a

Obrigatoriedade

1- O trabalhador é obrigado a realizar trabalho suplemen-

tar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior, os trabalhadores dispensados da prestação de trabalho suplementar pelo Código do Trabalho.

3- Há lugar ao pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pelo empregador.

Cláusula 57.^a

Limites

1- O trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

- a) 200 horas por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

2- As disposições do número 1 desta cláusula aplicam-se igualmente, mas proporcionalmente ao trabalho prestado em regime de trabalho a tempo parcial.

Cláusula 58.^a

Descanso compensatório

1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

Cláusula 59.^a

Prevenção

1- Constitui regime de prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho no prazo máximo de sessenta minutos, após contacto da entidade empregadora, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção.

2- O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a manter-se permanentemente contactável durante o período de prevenção.

3- As escalas de prevenção devem ser organizadas de modo equitativo entre os trabalhadores de prevenção, de forma a que nenhum trabalhador possa estar neste regime mais de cinco dias seguidos, devendo ser observado igual número de dias entre dois períodos de prevenção, não podendo o trabalhador estar neste regime mais do que dois fins-de-semana

seguidos.

4- O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.

5- O período de prevenção não utilizado pela entidade patronal não conta como tempo de trabalho.

6- Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem ou não chamados para intervenção, a um prémio de 1 € por cada hora de prevenção com o limite de 20 € por dia.

7- Em consequência de chamada, aos trabalhadores em regime de prevenção serão pagos igualmente os custos de deslocação entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho, assim como o regresso, se for caso disso.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 60.^a

Descanso semanal

1- Sem prejuízo dos casos previstos na lei, os dias de descanso semanal, para os trabalhadores abrangidos por este contrato, são o sábado e o domingo.

2- A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 61.^a

Feridos

1- São considerados feriados os dias previstos como tal pelo Código do Trabalho, e demais legislação laboral.

2- Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 62.^a

Direito a férias

1- Em cada ano civil os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a gozar férias respeitantes ao trabalho prestado no ano anterior, salvo o disposto no número 2 da cláusula seguinte.

2- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por trabalho suplementar ou qualquer outra modalidade, salvo nos casos especiais previstos neste contrato.

Cláusula 63.^a

Duração das férias

1- O período de férias é de 22 dias úteis.

2- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

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

6- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

Cláusula 64.^a

Subsídio de férias

1- Além da retribuição do período de férias o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2- Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 65.^a

Acumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 (dois) ou mais anos.

2- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 66.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo se outra coisa resultar de acordo celebrado entre a entidade empregadora e as entidades referidas naquele número.

4- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta ou em data a acordar entre as partes o gozo dos restantes dias de férias, preferencialmente dentro do período previsto no número 3.

5- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, preferencialmente dentro do período previsto no número 3.

6- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

7- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

8- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

9- Se o mapa de férias não tiver sido afixado até ao dia 15 de abril ou não tiver sido respeitado pela entidade empregadora o período referido no número 3, caberá ao trabalhador fixar o período em que gozará as suas férias, desde que o faça por escrito e com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do início das mesmas.

10- No caso de o trabalhador ter exercido o direito conferido no número anterior e a entidade empregadora se recuse a conceder férias no período fixado pelo trabalhador, incorrem as sanções previstas na cláusula 69.^a

11- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

Cláusula 67.^a

Encerramento para férias

Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos para efeito de férias, nos termos da lei, devendo ser ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 68.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer outra atividade remunerada durante as férias, a não ser que já a viesse exercendo cumulativamente ou se a entidade empregadora autorizar.

2- A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infração disciplinar, dá à entidade empregadora o direito de reaver o quantitativo pago a título de subsídio de férias e as férias na parte correspondente.

Cláusula 69.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição

correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 70.^a

Férias e suspensão do contrato de trabalho

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

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

3- No caso de sobreviver o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 71.^a

Interrupção de férias

1- Se depois de fixado a época de férias, a entidade empregadora, por motivos de interesse da empresa a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada;

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

Cláusula 72.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

3- Em situação prevista no número anterior, o empregador pode recusar a concessão de licença:

a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha sido proporcionada ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;

b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando

não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa.

4- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho.

CAPÍTULO IX

Faltas

Cláusula 73.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 74.^a

Atrasos na apresentação ao serviço

1- O trabalhador que se apresenta ao serviço com atraso iniciará o trabalho, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com um atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente, sendo descontada a correspondente retribuição.

Cláusula 75.^a

Faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição.

2- O tempo correspondente às faltas injustificadas não será contado para efeitos de antiguidade.

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

4- No caso referido no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

Cláusula 76.^a

Faltas justificadas

1- São faltas justificadas as que por lei sejam como tal consideradas.

2- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias; nos casos de manifesta urgência, ou tratando-se de situação imprevisível, deverão ser transmitidos no mais curto período possível após a ocorrência.

Cláusula 77.^a

Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por comissão de verificação de incapacidade temporária, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de ser informado da impossibilidade de realização de comissão de verificação de incapacidade temporária, ou se decorridas 48 horas após o requerimento sem que tenha recebido comunicação dos serviços de Segurança Social, o empregador pode designar médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre a deliberação da comissão de verificação de incapacidade temporária ou parecer do médico designado pelo empregador e o atestado apresentado pelo trabalhador, qualquer das partes pode requerer aos serviços de Segurança Social que o caso seja apreciado por uma comissão de reavaliação.

6- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3, determina que a ausência seja considerada injustificada.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de procedimento disciplinar.

8- Os procedimentos a adotar no âmbito desta cláusula são os previstos na legislação especial existente.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta perda de retribuição pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

2- As faltas referidas no número anterior podem ainda ser substituídas por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, desde que não ultrapasse 4 horas por dia e a duração do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 60 horas.

CAPÍTULO X

Retribuição

Cláusula 79.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato ou das normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

Cláusula 80.^a

Remunerações mínimas do trabalho

As remunerações certas mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo I.

Cláusula 81.^a

Forma de pagamento

1- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2- A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$Rh = (RM \times 12) / (52 \times HS)$$

sendo:

RM= Retribuição mensal;

HS= Horário semanal.

Cláusula 82.^a

Desconto das horas de falta

1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2- As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da remuneração/hora calculada nos termos da cláusula anterior, exceto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal das horas de trabalho será correspondente às horas de trabalho efetivamente prestadas.

3- A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

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

sendo HS o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 83.^a

Refeitório

As empresas deverão colocar à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, com meios para aquecer comida, não comunicando diretamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

Cláusula 84.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm o direito a um subsídio de refeição no valor de 4,67 €, por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar injustificadamente mais de uma hora.

3- Sem prejuízo do número anterior, não implicam perda do direito ao subsídio de refeição faltas justificadas sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

5- Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições compartilhadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 85.^a

Condições especiais de retribuição

1- Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efetivamente auferida pelo profissional mais remunerado sob a sua orientação, acrescida de 5 % sobre esta última remuneração, não podendo este acréscimo ser inferior a 55,00 €.

2- Os caixas e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de 36,00 €.

Cláusula 86.^a

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 87.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- As horas de trabalho suplementar em dia útil, serão remuneradas com o acréscimo de 50 % sobre o valor da remuneração hora.

2- Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa ou ainda prevenir ou reparar prejuízos graves na mesma, o trabalho suplementar não fica sujeito aos limites previstos na cláusula 57.^a e será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na 1.^a hora e de 100 % nas restantes, no

caso de ser prestado para além de tais limites.

3- As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

4- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20 horas, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

Cláusula 88.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho, ou em aditamento a este e pode ser incluída na retribuição base.

2- Na falta daquela regulação, por acordo direto entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 22 % da retribuição base mensal.

3- Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direção na empresa.

Cláusula 89.^a

Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade empregadora, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2- As horas de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas com acréscimo de 100 %.

3- As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas com acréscimo de 100 %, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 90.^a

Casos de redução da capacidade para o trabalho

Quando se verifique diminuição do rendimento de trabalho por incapacidade parcial permanente decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho ocorrido dentro ou fora do local habitual de trabalho, pode a empresa atribuir ao trabalhador diminuído uma retribuição inferior àquela a que este tinha direito, desde que a redução efetuada não seja superior ao valor da pensão pela entidade responsável.

Cláusula 91.^a

Subsídio de Natal

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

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

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

Cláusula 92.^a

Data e documento de pagamento

1- O empregador deve entregar ao trabalhador no ato de pagamento da retribuição, documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria, número da apólice de acidentes de trabalho e identificação da seguradora, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efetuados e o montante líquido a receber.

2- O pagamento efetuar-se-á até ao último dia do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 93.^a

(Parentalidade)

1- Os trabalhadores têm direito à proteção da parentalidade nos termos definidos no Código do Trabalho e restante legislação aplicável.

2- A empresa assegurará às trabalhadoras grávidas, puéperas ou lactantes as condições de segurança e saúde no trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.

3- Em igualdade de tarefas e qualificação, é assegurada a mesma retribuição, independentemente do sexo.

4- A empresa deve afixar nas suas instalações toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.

Cláusula 94.^a

(Igualdade de género e não discriminação)

A entidade empregadora deve garantir e promover o cumprimento dos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação estabelecidos no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 95.^a

Trabalho de menores

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

2- Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 96.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que

frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 97.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

A entidade empregadora, dentro dos meios ao seu alcance, proporcionará aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta resulte de idade, doença ou acidente, postos de trabalho ou condições de trabalho adequadas, promovendo ou auxiliando ações de formação e de aperfeiçoamento profissional

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 98.^a

Poder disciplinar

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontra ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

Cláusula 99.^a

Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 100.^a

Procedimento

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior, na competência disciplinar, àquele que aplicou a

sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de resolução de conflitos previstos na lei.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 101.^a

Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

Cláusula 102.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

CAPÍTULO XIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 103.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XIV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 104.^a

Obrigações gerais do empregador

1- Sem prejuízo das disposições legais, o empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

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

a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

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

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

3- Na aplicação das medidas de prevenção o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos de-

mais empregadores através da organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respetivos trabalhadores.

Cláusula 105.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 106.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

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

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

Cláusula 107.^a

Comissões de segurança e saúde no trabalho

1- No âmbito de cada empresa pode ser criada uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- No âmbito de cada comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de quatro elementos no total.

3- Os representantes dos trabalhadores nas comissões previstas no número 1 são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt.

4- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

5- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

6- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;

- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - quatro representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - cinco representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - seis representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - sete representantes.

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

8- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

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

10- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 108.^a

Prevenção do alcoolismo

1- Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se estar sob os efeitos do álcool todo aquele que, através de exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos indivíduos abrangidos pelas disposições do Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia prevista naquele Código.

4- A pesquisa de alcoolemia será feita, com carácter aleatório, de entre aqueles que prestam serviço na empresa, especialmente aos que indiciem estado de embriaguez, devendo, para o efeito, utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

5- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efetuado perante duas testemunhas, por médico ou enfermeiro ao serviço da empresa ou, na sua falta, por superior hierárquico do trabalhador, assistindo sempre o direito à contra-prova.

6- Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário.

7- O trabalhador não pode recusar submeter-se ao teste de alcoolemia.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 109.^a

Constituição

1- Durante a vigência deste contrato, será criada uma comissão paritária, constituída por três vogais, em representação das associações patronais, e igual número, em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo serão sempre designados dois substitutos.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 110.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- b) Delegar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 111.^a

Subcomissões

1- A comissão paritária criará, quando o entender, subcomissões, destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2- Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptável, o disposto nas cláusulas anteriores.

Cláusula 112.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efetivos e substituídos sejam comunicados, por escrito, à outra parte.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja a maioria dos membros efetivos representantes da cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do trabalho.

5- As demais regras de funcionamento da comissão serão objeto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 113.^a

Sucessão de convenções

1- Esta convenção coletiva de trabalho sucede integralmente ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, 1.^a série, de 22 de dezembro de 2017, celebrado entre a ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins, o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o SINDCES - Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços (UGT).

2- As partes reconhecem e afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante da convenção revogada.

ANEXO I

Remunerações mínimas mensais

Tabela salarial 2019

Graus	Euros
06	2 066,00 €
05	1 847,00 €
04	1 587,00 €
03	1 367,00 €
02	1 035,00 €
01	812,00 €
0	1 154,00 €
1	992,00 €
2	872,00 €
3	847,00 €
4	752,00 €
5	744,00 €
6	693,00 €
7	662,00 €
8	635,00 €
9	620,00 €
10	615,00 €
11	605,00 €

ANEXO II

Enquadramento das profissões em escalões e graus de remuneração

Grau 06:

Quadro superior de nível 6.

Grau 05:

Quadro superior de nível 5.

Grau 04:

Quadro superior de nível 4.

Grau 03:

Quadro superior de nível 3.

Grau 02:

Quadro superior de nível 2.

Grau 01:

Quadro superior de nível 1.

Grau 0:

Chefe de serviços (escalão 1);

Técnico industrial organização e gestão (escalão 1).

Grau 1:

Analista informático;

Chefe de serviços (escalão 2);

Contabilista;

Técnico industrial organização e gestão (escalão 2).

Grau 2:

Programador informático;

Técnico de informática;

Técnico industrial (1.º escalão).

Grau 3:

Chefe de secção;

Chefe de vendas;

Desenhador-projetista;

Técnico de contabilidade (1.º escalão);

Técnico industrial (2.º escalão).

Grau 4:

Agente de métodos;

Encarregado;

Técnico de contabilidade (2.º escalão);

Técnico de produção (1.º escalão);

Técnico industrial (3.º escalão).

Grau 5:

Chefe de equipa;

Correspondente em línguas estrangeiras;

Soldador especializado (1.º escalão);

Técnico administrativo (1.º escalão);

Técnico de qualidade (1.º escalão);

Técnico de laboratório principal;

Técnico de produção (2.º escalão);
Técnico de secretariado (1.º escalão);
Técnico de saúde, segurança e ambiente.

Grau 6:

Agente de compras (1.º escalão);
Chefe de linha de montagem
Desenhador (1.º escalão);
Operador informático (1.º escalão);
Soldador especializado (2.º escalão);
Técnico administrativo (2.º escalão);
Técnico comercial e marketing (1.º escalão);
Técnico de qualidade (2.º escalão);
Técnico de eletrónica;
Técnico de manutenção eletromecânica (1.º escalão);
Técnico de produção (3.º escalão);
Técnico de secretariado (2.º escalão).

Grau 7:

Afinador (1.º escalão);
Agente de aprovisionamento (1.º escalão);
Agente de compras (2.º escalão);
Assistente administrativo (1.º escalão);
Assistente qualidade (1.º escalão);
Assistente de produção (1.º escalão);
Caixeiro (1.º escalão);
Carpinteiro (1.º escalão);
Controlador de qualidade (1.º escalão);
Desenhador (2.º escalão);
Eletricista (1.º escalão);
Eletromecânico;
Estofador (1.º escalão);
Fogoeiro (1.º escalão);
Forneiro (1.º escalão);
Fundidor/Moldador (1.º escalão);
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (1.º escalão);
Mecânico (1.º escalão);
Moldador/Modelador (1.º escalão);
Motorista (1.º escalão);
Operador máquinas-ferramentas (1.º escalão);
Operador máquinas qualificado (1.º escalão);
Operador informático (2.º escalão);
Operador de limpezas industriais (1.º escalão);
Pintor (1.º escalão);
Serralheiro de construção de estruturas metálicas (1.º escalão);
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (1.º escalão);
Serralheiro mecânico (1.º escalão);
Soldador especializado (3.º escalão);
Soldador (1.º escalão);
Técnico comercial e marketing (2.º escalão);
Técnico de laboratório (1.º escalão);
Técnico de logística industrial (1.º escalão);
Técnico de manutenção eletromecânica (2.º escalão).

Grau 8:

Abastecedor (1.º escalão);
Afinador (2.º escalão);

Agente de aprovisionamento (2.º escalão);
Assistente administrativo (2.º escalão);
Assistente da qualidade (2.º escalão);
Assistente logística industrial (1.º escalão);
Assistente de manutenção eletromecânica (1.º escalão);
Assistente de produção (2.º escalão);
Caixeiro (2.º escalão);
Carpinteiro (2.º escalão);
Controlador de qualidade (2.º escalão);
Desenhador (3.º escalão);
Eletricista (2.º escalão);
Estampador-prensador (1.º escalão);
Estofador (2.º escalão);
Ferrageiro (1.º escalão);
Fogoeiro (2.º escalão);
Forneiro (2.º escalão);
Fundidor-moldador (2.º escalão);
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (2.º escalão);
Mecânico (2.º escalão);
Moldador/Modelador (2.º escalão);
Montador (1.º escalão);
Motorista (2.º escalão);
Operador de máquinas (1.º escalão);
Operador máquinas-ferramentas (2.º escalão);
Operador de máquinas qualificado (2.º escalão);
Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (1.º escalão);
Operador de limpezas industriais (2.º escalão);
Pintor (2.º escalão);
Polidor (1.º escalão);
Serralheiro de construção de estruturas metálicas (2.º escalão);
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (2.º escalão);
Serralheiro mecânico (2.º escalão);
Soldador (2.º escalão);
Técnico de laboratório (2.º escalão);
Técnico de logística industrial (2.º escalão);
Técnico de manutenção eletromecânica (3.º escalão).

Grau 9:

Abastecedor (2.º escalão);
Afinador (3.º escalão);
Assistente administrativo (3.º escalão);
Assistente de qualidade (3.º escalão);
Assistente logística industrial (2.º escalão);
Assistente de manutenção eletromecânica (2.º escalão);
Assistente de produção (3.º escalão);
Caixeiro (3.º escalão);
Carpinteiro (3.º escalão);
Eletricista (3.º escalão);
Estampador-prensador (2.º escalão);
Estofador (3.º escalão);
Ferrageiro (2.º escalão);
Fogoeiro (3.º escalão);
Forneiro (3.º escalão);
Fundidor/Moldador (3.º escalão);
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e

aquecimento (3.º escalão);
 Mecânico (3.º escalão);
 Moldador/Modelador (3.º escalão);
 Montador (2.º escalão);
 Operador de manobras (1.º escalão);
 Operador máquinas-ferramentas (3.º escalão);
 Operador de máquinas qualificado (3.º escalão);
 Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (2.º escalão);
 Operador de limpezas industriais (3.º escalão);
 Operador de máquinas (2.º escalão);
 Pintor (3.º escalão);
 Polidor (2.º escalão);
 Rececionista industrial (1.º escalão);
 Serralheiro de construção de estruturas metálicas (3.º escalão);
 Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (3.º escalão);
 Serralheiro mecânico (3.º escalão);
 Soldador (3.º escalão);
 Técnico de laboratório (3.º escalão).

Grau 10:
 Abastecedor (3.º escalão);
 Assistente logística industrial (3.º escalão);
 Assistente de manutenção eletromecânica (3.º escalão);
 Embalador (1.º escalão);
 Estampador-prensador (3.º escalão);
 Ferrageiro (3.º escalão);
 Montador (3.º escalão);
 Operador de manobras (2.º escalão);
 Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (3.º escalão);
 Operador de máquinas (3.º escalão);
 Polidor (3.º escalão);
 Rececionista industrial (2.º escalão).

Grau 11:
 Auxiliar de produção;
 Embalador (2.º escalão);
 Trabalhador não especializado.

ANEXO III

Definição de funções

Categoria	Escalão	Grau	Descritivo de funções
Quadro superior nível vi		06	São classificados neste nível os quadros superiores que pela sua formação e currículo profissional e capacidade pessoal atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de atividade dentro da empresa, elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço: Exercem supervisão e ou coordenação de equipa(s) constituída(s) por técnicos de diversas especialidades que se dedicam ao estudo, investigação e aplicação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; ou se dedicam ao estudo, investigação e solução de questões complexas ou altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico ou económico; ou exercem cargos de responsabilidade diretiva em sectores da empresa, numa das suas áreas de gestão, tomando decisões com implicações diretas e importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa; Dispõem de amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas da empresa em cuja definição podem participar e pela ação dos corpos gerentes ou os seus representantes executivos (administradores, diretores-gerais, secretários-gerais, etc.).
Quadro superior nível v		05	São classificados neste nível os quadros superiores detentores de sólida formação num campo de atividade especializado importante para o funcionamento ou economia da empresa ou aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permitem assumir responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da atividade empresarial e que, ao serviço da empresa: Exercem supervisão de várias equipas, em que participam outros técnicos da sua ou de outras especialidades, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas; ou exercem supervisão de técnicos que desempenham funções de coordenação de atividade; ou coordenam programas de trabalho de elevada responsabilidade, para os quais necessitam de elevada especialização técnica e experiência acumulada; ou se dedicam ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns. O trabalho é-lhes entregue com simples indicação dos objetivos finais, sendo apenas revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo, eventualmente, sê-lo quanto à justeza da solução. Tomam decisões de responsabilidade, normalmente não sujeitos a revisão, exceto as que envolvem grande dispêndio ou objetivos a longo prazo.

Quadro superior nível IV		04	São classificados neste nível os quadros superiores possuidores de especialização num campo particular da atividade ou de experiência alargada e que, ao serviço da empresa, se dedicam ao desenvolvimento e ou aplicação de técnicas para as quais é necessária elevada especialização ou estão no primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros técnicos, ou exercem coordenação de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projeto e outras. Os trabalhos são-lhes entregues com indicação de objetivos, prioridades relativas e interferências com outros trabalhos. Os seus pareceres são, normalmente, sujeitos a revisão, podendo, no entanto, ser aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade. Fundamentam propostas de atuação para decisão superior quando as suas implicações sejam suscetíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade. Podem distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos ou rever trabalhos quanto à precisão técnica.
Quadro superior nível III		03	São classificados neste nível os quadros superiores cuja formação de base se alargou e ou consolidou através do exercício da atividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela, e que, ao seu serviço, executam trabalhos técnicos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos em que, embora contem com a experiência acumulada disponível, terão de aplicar a capacidade técnica e científica característica da sua formação de base. Dentro deste espírito executam trabalhos, tais como estudo, aplicação, análise e ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projetos, cálculos, atividades técnico-comerciais, especificações e estudos, etc. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora recebam orientação técnica pormenorizada em problemas invulgares ou complexos. Podem orientar técnicos de qualificação inferior, cujas atividades podem congrega ou coordenar.
Quadro superior nível II		02	São classificados neste nível os quadros superiores com experiência profissional (muito) reduzida e que, ao serviço da empresa, executam trabalhos de engenharia não rotineiros, utilizando a sua formação técnica de base e experiência acumulada pela empresa, dando assistência a outros técnicos mais qualificados em trabalhos, tais como projetos, cálculos, estudo, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, estudos e especificações, atividade técnico-comercial, etc. Recebem instruções pormenorizadas quanto a métodos e processos. O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação dos métodos e processos e permanentemente quanto aos resultados. Podem ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida. Não têm funções de coordenação, embora possam orientar outros técnicos numa atividade comum.
Quadro superior nível I		01	São classificados neste nível os quadros superiores admitidos sem experiência profissional anterior e que, ao serviço da empresa, executam trabalhos técnicos simples e ou de rotina, tais como projetos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudo de normas, especificações, estimativas, etc. O seu trabalho é orientado e controlado direta e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.
Abastecedor	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Trabalhador que procede ao abastecimento de maquinas ou linhas de produção com matérias-primas, quer manual quer mecanicamente, de acordo com as instruções recebidas sobre a natureza e a qualidade dos componentes da carga. Controla ou efetua a pesagem de cargas, quando for caso disso.
Afinador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Monta, afina e ajusta equipamentos e máquinas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Agente de Aprovisionamento	1.º 2.º	7 8	Trabalhador que, existindo secção de aprovisionamento, recebe e encaminha a documentação relativa às encomendas, assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos - pedidos às compras e requisições de compra.
Agente de compras	1.º 2.º	6 7	Trabalhador que, mediante diretrizes superiores, estuda e interpreta especificações técnicas, pedidos de compra, desenhos, catálogos, etc., das matérias-primas, máquina e equipamentos necessários à produção direta ou indireta. Procede a diversas operações essenciais ao aprovisionamento das melhores condições de preço, qualidade e prazos de entrega, elaborando consultas a diversos fornecedores. Procede ao estudo e comparação técnico-comercial das diversas propostas. Em casos especiais, trata do desembaraço alfandegário.
Agente de métodos	1.º	4	Trabalhador que, utilizando conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projetos na fase de orçamentação, podendo propor; estuda métodos de trabalho, tempos, ferramentas e indica os materiais e ou matérias-primas de acordo com as especificações do projeto. Pode acessoriamente acumular as funções de preparador de trabalho.

Analista informático		1	Trabalhador que respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente, desempenha uma ou várias das seguintes funções: <i>a)</i> funcional (especialista de organização e métodos) - estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação; <i>b)</i> de sistemas - estuda a viabilidade técnica económica e operacional dos encargos avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça; <i>c)</i> orgânico - estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. testa e altera as aplicações; <i>d)</i> de «software» - estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral; <i>e)</i> de exploração - estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos se os métodos e processos utilizados.
Assistente administrativo	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento das empresas, seguindo procedimentos estabelecidos, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Assistente da qualidade	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa e verifica os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias primas, dos meios de produção, dos produtos acabados da empresa. deteta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo elaborar relatórios simples, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Assistente de logística industrial	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais; controla as entradas e saídas de matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção dentro dos prazos previstos; zela pelos equipamentos ou ferramentas que utiliza ou distribui; pode acondicionar produtos diversos com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Assistente de manutenção eletromecânica	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Desenvolve as atividades relacionadas com a monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos, instalações industriais e outras, executa trabalhos de manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, ensaios, reposição em marcha e executa ficha de intervenção, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Assistente de produção	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Utilizando elementos técnicos, geralmente sob orientação do técnico de produção, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Auxiliar de produção		11	É o trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão exclusivamente os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução, pelo trabalhador, de meios mecânicos.
Caixeiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Vende mercadorias, providencia a sua embalagem e/ou entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomendas e pode fazer o inventário periódico das existências, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Carpinteiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, na sua área de especialidade, trabalhos de construção, conservação, reparação ou modificação de equipamentos, embarcações ou instalações em madeira ou matérias similares, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Chefe de equipa	Salvaguardando-se o disposto na cláusula 85. ^a	5	Coordena um grupo de trabalhadores, executando ou não funções da sua profissão respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Chefe de linha de montagem	Salvaguardando-se o disposto na cláusula 85. ^a	6	Coordena um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Chefe de secção	Salvaguardando-se o disposto na cláusula 85. ^a	3	Coordena um grupo de trabalhadores administrativos respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Chefe de serviços	1.º 2.º	0 1	Coordena um serviço, departamento ou divisão, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.

Chefe de vendas	Salvaguardando-se o disposto na cláusula 85.ª	3	Coordena e controla os sectores de venda da empresa respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Controlador de qualidade	1.º 2.º	7 8	Verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo eventualmente elaborar relatórios simples. desenvolve a sua atividade, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Contabilista		1	Trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração, e elabora o plano de contas a utilizar, para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados 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 respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração, e efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo
Correspondente em línguas estrangeiras		5	Redige cartas, relatórios e quaisquer outros documentos de carácter técnico ou administrativo em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre as matérias em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz minutas e cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.
Desenhador	1.º 2.º 3.º	6 7 8	É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo, croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilidade e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efetua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.
Desenhador projetista		3	Concebe anteprojetos e projetos de um estudo ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos, que não sendo específicos dos profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, normas e elementos a seguir na execução, assim como elementos para orçamentos e pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Eletricista	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa trabalhos diversificados de produção e de manutenção, na sua área de especialidade, interpretando esquemas e desenhos em circuitos, aparelhos, máquinas e quaisquer dispositivos percorridos ou acionados por corrente elétrica de baixa ou alta tensão, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Eletromecânico		7	Planeja, executa e participa da elaboração de projetos eletromecânicos de máquinas, equipamentos e instalações. Interpreta esquemas de montagem e desenhos técnicos, monta equipamentos, participa na elaboração de planos de manutenção. Estabelece condições de segurança para executar a manutenção. Interpreta instruções de manutenção. Seleciona ferramentas e instrumentos para realizar a manutenção.
Embalador	1.º 2.º	10 11	É o trabalhador que acondiciona produtos diversos em caixas, cestos, caixotes e outras embalagens, com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, podendo proceder à sua contagem, embrulho, ou operar com máquinas simples de agrafar e ou cintar, manual ou mecanicamente, e à colocação de etiquetas.
Encarregado	Salvaguardando-se o disposto na cláusula 85.ª	4	Coordena chefes de equipa ou outros trabalhadores respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Estampador-prensador	1.º 2.º 3.º	8 9 10	É o trabalhador que manobra prensas mecânicas ou hidráulicas e executa, a quente ou a frio, operações de estampagem ou prensagem.

Estofador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Confeciona estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Ferrejeiro	1.º 2.º 3.º	8 9 10	É o trabalhador que monta, acerta ou conjuga ferragens normais, tais como dobradiças, fechos, fechaduras, puxadores e outros artigos afins.
Fogoeiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pela regulamentação da profissão de fogoeiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Forneiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Procede a diversas operações dependentes da marcha de fornos para diversos fins, excetuando os de fusão, podendo proceder à sua carga e descarga e eventual reparação, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Fundidor/moldador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa moldações em areia, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que instala e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controle. Procede à limpeza, vazios e desidratação das instalações e à sua carga com um fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respetiva aparelhagem de proteção e controle, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Mecânico	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Repara, transforma e afina peças mecânicas de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Moldador/modelador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Prepara e executa moldagens/modelos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Montador	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Motorista	1.º 2.º	7 8	Conduz veículos, de acordo com a habilitação legal que tiver, competindo-lhe a sua conservação e limpeza, carga e descarga, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador de manobras	1.º 2.º	9 10	Movimenta cargas por meio de estopos, aparelhos diferenciais, guindastes e outros sistemas, máquinas e materiais, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador de máquinas-ferramenta (poderá ser designado especificando a máquina com que opera)	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação e controlo de uma ou mais máquinas-ferramentas, utilizando conhecimentos técnicos adequados, com vista ao fabrico de elementos e/ou peças unitárias ou em série, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador de máquinas qualificado	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa as atividades relacionadas com o abastecimento, operação e controlo de uma ou mais máquinas, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Prepara e aplica proteções ou revestimentos, e limpa peças ou materiais com o auxílio de equipamento adequado, por processos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador informático	1.º 2.º	6 7	Instala, configura e opera software de escritório, redes locais, internet e outras aplicações informáticas, e efetua a manutenção de microcomputadores, periféricos e redes locais, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador limpezas industriais	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Limpa o interior dos tanques, casas das máquinas, convés, castelos e outras instalações no interior dos navios; limpa órgãos de máquinas a bordo e nas oficinas. Procede ao tratamento das superfícies no interior de porões, cofferdames, cavernas e outras instalações, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Operador máquinas	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Executa manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, operações fabris pouco complexas com vista ao fabrico de elementos e/ou peças unitárias ou em série, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações pré definidas; abastece, afina e procede à manutenção simples das máquinas que utiliza, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.

Pintor	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Aplica, na área da sua especialidade, tinta de acabamento podendo preparar e reparar para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira ou metal, e, desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, aplica tintas de acabamento manual ou mecanicamente, afina as respetivas cores e enverniza, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Polidor	1.º 2.º 3.º	8 9 10	É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede ao polimento de superfícies de peças metálicas e de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.
Programador informático		2	É o trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções: a) de organização de métodos - estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, do tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador; b) de aplicações - estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respetivo manual de operações; c) Software - estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração; d) de exploração - estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.
Rececionista industrial	1.º 2.º	9 10	Trabalhador que se encarrega da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período de laboração da empresa, executar o reencaminhamento de pessoas e/ou a receção de correspondência, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Serralheiro de construção de estruturas metálicas	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com o fabrico, montagem e preparação do trabalho em estruturas metálicas. Pode proceder à preparação e aplicação de isolamentos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de moldes, cunhos e cortantes, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Serralheiro mecânico	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de conjuntos mecânicos, de acordo com as especificações técnicas e de qualidade definidas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Soldador especializado	1.º 2.º 3.º	5 6 7	Trabalhador que procede à ligação de elementos através dos vários processos tecnologicamente aplicáveis e adequados aos elementos a unir de acordo com as especificações técnicas, e que se tenha especializado num determinado processo, muito contribuindo para isso uma eventual certificação respeitando as normas de saúde e segurança e ambiente.
Soldador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que procede à ligação de elementos através dos vários processos tecnologicamente aplicáveis e adequados aos elementos a unir de acordo com as especificações técnicas, respeitando as normas de saúde e segurança e ambiente.
Técnico administrativo	1.º 2.º	5 6	Organiza e executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico comercial e marketing	1.º 2.º	6 7	Desenvolve atividades relacionadas com compras e ou vendas de matérias primas, máquinas e ferramentas e demais produtos ou equipamentos necessários à atividade industrial da empresa ou dela resultantes, incluindo todo o tipo de ação promocional que anteceda as vendas. Desempenha a sua atividade dentro ou fora da empresa, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico da qualidade	1.º 2.º	5 6	Desenvolve e organiza os procedimentos relativos à melhoria dos métodos de produção, de organização e dos equipamentos e máquinas garantindo a qualidade técnica exigidos, visando eliminar as não conformidades. Procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas fundamentadas em relatórios, esboços ou croquis, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.

Técnico de contabilidade	1.º 2.º	3 4	Organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre esta matéria. efetua revisões contabilísticas; elabora declarações de impostos, reclamações ás autoridades e previsões de lucros e orçamentos ou informa sobre esta matéria; procede a inquéritos financeiros. desenvolve a sua atividade respeitando a legislação pertinente e as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico de eletrónica		6	Monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos, utilizando especificações técnicas para o efeito, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico de informática		2	Estuda as necessidades de tratamento de informação da empresa de modo a adquirir ou programar aplicações informáticas e assegura a fiabilidade dos sistemas informáticos instalados, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico de laboratório	1.º 2.º 3.º	7 8 9	É o profissional, muito experimentado, que realiza análises e ou trabalhos de laboratório de grande complexidade e responsabilidade. É o profissional que auxilia em trabalhos de laboratório ou análises de grande complexidade e responsabilidade ou que realiza trabalhos ou análises correntes de certa complexidade. É o profissional que executa trabalhos e análises simples de laboratório.
Técnico de laboratório principal		5	É o profissional que domina todos os problemas de instalação, equipamento e técnicas de laboratório, conhecedor dos trabalhos nele desenvolvidos, com capacidade reconhecida de chefia, organização, distribuição e orientação de tarefas e que permite uma plena utilização dos recursos humanos e materiais sob a sua responsabilidade, ou realiza análises que requerem elevados conhecimentos científicos.
Técnico de logística industrial	1.º 2.º	7 8	Planeia e organiza a logística industrial, podendo executar as inerentes tarefas, sendo responsável pelas existências em armazém, e assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico de manutenção eletromecânica	1.º 2.º 3.º	6 7 8	Desenvolve as atividades relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas industriais, preparação da intervenção em manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, sua execução, ensaios, reposição em marcha e execução de ficha de intervenção, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico de produção	1.º 2.º 3.º	4 5 6	Desenvolve atividades de cálculo dimensional requeridas pelo projeto, orçamenta-o nas vertentes de matérias primas, mão de obra e demais custos de produção, podendo elaborar a planificação ou programa do projeto e controla a sua execução, designadamente em matéria de custos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico de secretariado	1.º 2.º	5 6	Planeia, organiza, assegura e executa atividades de secretariado no apoio às chefias das empresas, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico de saúde segurança e ambiente		5	Aplica os instrumentos, metodologias e técnicas específicas para o desenvolvimento das atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais, tendo em vista a interiorização na empresa de uma verdadeira cultura de segurança e a salvaguarda da segurança e saúde nos locais de trabalho, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Técnico industrial	1.º 2.º 3.º	2 3 4	É o trabalhador proveniente de grau máximo da sua especialidade que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos adquiridos ao longo de uma experiência profissional mínima de 10 anos no desempenho de especialidade profissional da metalurgia ou metalomecânica, executa funções que normalmente são atribuídas a um profissional de engenharia, sendo equiparado, para efeitos salariais, ao nível correspondente do respetivo profissional de engenharia.
Técnico industrial de organização e gestão	1.º 2.º	0 1	Planeia, organiza, coordena e controla atividades industriais nas áreas de produção, manutenção, qualidade e aprovisionamento, cabendo-lhe a gestão dos recursos técnicos e humanos, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.
Trabalhador não especializado		11	Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpezas dos locais de trabalho, respeitando as normas de saúde, segurança e ambiente.

Águeda, 7 de junho de 2019.

Pela ABIMOTA - Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins:

João Carlos Ribeiro Miranda, na qualidade de mandatário.

Vital Rodrigues de Almeida, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.

Alberto Oliveira do Vale, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT (SINDCES/UGT):

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 22 de novembro de 2019, a fl. 112 do livro n.º 12, com o n.º 264/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- A presente regulamentação coletiva de trabalho vertical, adiante designada CCTV, obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e pela Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas (ANTP), em território nacional ou linhas internacionais, que se dediquem ao transporte rodoviário de mercadorias e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2018.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de cinco mil empregadores e cerca de cinquenta mil trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- Este CCTV entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Quanto à tabela salarial (retribuição base) e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), o seu período de vigência será de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano para o qual foram acordados.

4- Decorrido o prazo de vigência referido no número dois desta cláusula, aplica-se o seguinte regime:

a) Não tendo havido denúncia, o CCTV renova-se sucessivamente por períodos de um ano;

b) Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses;

c) Decorrido o período referido na alínea anterior, a convenção mantém-se em vigor durante 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca.

5- Os valores previstos na tabela salarial (retribuição/salário base) e o valor das diuturnidades (cláusula 46.^a), serão revistos anualmente nos termos do número três, a partir do dia 1 de janeiro de 2021, no mínimo, de acordo com a taxa de

atualização apurada face à evolução da retribuição mínima mensal garantida.

6- As demais cláusulas de expressão pecuniária, incluindo-se nestas últimas o valor das refeições, serão objecto de revisão anual a acordar pelas partes.

Cláusula 3.^a

(Forma e tempo de revisão)

1- A denúncia far-se-á, por meio de documento escrito, e conterá proposta de revisão, total ou parcial, da convenção.

2- A denúncia só poderá ter lugar nos sessenta dias que antecedem o termo do prazo convencionado na cláusula anterior.

3- As propostas de revisão das matérias indicadas no número 5 e 6 da cláusula 2.^a do presente contrato coletivo, só podem ser apresentadas nos 90 dias que antecedem o termo do período de vigência estabelecido no número 3 da cláusula 2.^a

4- A contraproposta à proposta de revisão da convenção e das matérias de expressão pecuniária deverão ser feitas, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, possua as habilitações mínimas legais para a função para qual irá ser contratada e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- A pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão mas que seja menor, pode ser admitido a prestar trabalho desde que cumpra os requisitos previstos no número um da presente cláusula e:

a) Tenha concluído a escolaridade obrigatória ou possua qualificação profissional;

b) Não tendo concluído a escolaridade obrigatória nem possuindo qualificação profissional, frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória ou qualificação profissional, ou ambas.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável aos trabalhadores admitidos após a data da entrada em vigor do presente CCTV.

Cláusula 5.^a

(Definições)

1- Para efeitos de aplicação deste CCTV considera-se:

a) Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores;

b) Pequena empresa a que emprega de 10 e menos de 50

trabalhadores;

c) Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores;

d) Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores.

2- Para efeitos do número anterior, o número de trabalhadores corresponde à média do ano civil antecedente.

3- No ano de início da atividade, o número de trabalhadores a ter em conta para aplicação do regime é o existente no dia da ocorrência do facto.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental, tem a seguinte duração:

a) 240 dias para as categorias profissionais dos grupos I e II;

b) 180 dias para as categorias profissionais dos grupos III e IV;

c) 90 dias, acrescido do período de tempo despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de pesados do grupo VI;

d) 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores da presente cláusula.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes depende de aviso prévio de 7 dias.

4- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato de trabalho por qualquer das partes depende de aviso prévio de 15 dias.

5- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva, considerando-se a antiguidade do trabalhador a partir da data de início do período experimental.

Cláusula 7.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais contantes do anexo I. Para os trabalhadores já admitidos na data da entrada em vigor do presente CCTV proceder-se-á, caso seja esse o caso, à re denominação da categoria profissional tendo em conta a tabela de equivalências entre categorias profissionais constantes do mesmo anexo.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador.

3- Sempre que perante, a dispersão regular das funções de um profissional existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição

mais elevada.

4- Caso o trabalhador tenha sido contratado para o exercício de funções que se compreendem no âmbito de uma só categoria profissional, tal como descritas no anexo I ao presente CCTV, e a entidade patronal o tiver encarregado unilateralmente, e quando o interesse da empresa o exija, de serviços não compreendidos no objeto do contrato que correspondam a uma categoria profissional superior, durante mais de 90 dias consecutivos por ano, deverá ser atribuída ao mesmo trabalhador esta última categoria profissional.

5- O disposto no número anterior não é aplicável à situação de substituição temporária de trabalhadores.

6- As micro e pequenas empresas tal como classificadas na cláusula 5.^a deste CCTV podem, quando o seu interesse o exigir, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na sua categoria profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

7- Considera-se existir interesse da empresa sempre que, se verifiquem situações anómalas na vida desta, designadamente em situações de ausências temporárias de trabalhadores.

8- O trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerce temporariamente.

Nota explicativa:

Esta norma não se aplica aos trabalhadores com a categoria profissional de motorista, no que respeita à mudança de função dentro da sua categoria, exemplo, um motorista de internacional pode fazer serviço ibérico ou nacional.

Cláusula 8.^a

(Quadros de pessoal)

A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

Cláusula 9.^a

(Quotização)

1- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará, até ao dia 10 de cada mês, às respetivas associações sindicais os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estas, acompanhados da quantia destinada ao pagamento das quotas.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas das respetivas associações sindicais desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 10.^a

(Regulamentação do quadro - Densidades)

1- No caso das grandes empresas, as densidades mínimas para cada uma das categorias de oficiais metalúrgicos, eletricitas, escriturários e equivalentes são:

	Número de profissionais									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.º	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.º	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

1.1- Se existir apenas um oficial metalúrgico, electricista, escriturário ou equivalente, este terá de ser classificado como de 1.^a

1.2- Existindo mais do que dez oficiais metalúrgicos, electricistas, escriturários ou equivalentes, a respetiva classificação manterá as proporções estabelecidas no quadro supra.

1.3- Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais metalúrgicos ou onde não haja encarregado, tem de haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa.

1.4- Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete oficiais metalúrgicos têm de classificar um como encarregado.

1.5- Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.

2- Para os trabalhadores praticantes de despachante e ajudantes de lubrificador, o seu número não poderá exceder um terço dos respetivos profissionais.

2.1- Poderá sempre haver um praticante, desde que exista um profissional.

3- Para os trabalhadores electricistas serão obrigatoriamente observadas as seguintes densidades:

3.1- O número de aprendizes não pode ser superior ao total do número de oficiais e pré-oficiais.

3.2- O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder o total do número de oficiais.

3.3- Nos estabelecimentos com cinco ou mais oficiais, onde não haja encarregado, tem de haver, pelo menos, um classificado como chefe de equipa.

3.4- Os estabelecimentos que tiverem ao seu serviço mais de sete oficiais tem de classificar um como encarregado.

4- Para os trabalhadores de escritório é obrigatória a existência de:

4.1- Um profissional classificado de chefe de secção por cada secção diferenciada que tenha um mínimo de cinco trabalhadores, dentro de cada departamento, divisão ou serviço.

4.2- Um profissional classificado de chefe de serviço, departamento ou de divisão, por cada dois profissionais classificados de chefe de secção, no mesmo setor de serviços, departamento ou de divisão.

4.3- O número de estagiários não pode exceder em 50 % de escriturários, podendo sempre haver um estagiário desde que haja um escriturário.

4.4- O cômputo dos escriturários será feito em separado em relação aos escritórios centrais e cada filial, no caso de haver separações geográficas dos locais de trabalho.

Cláusula 11.^a

(Acesso)

1- Constitui acesso a passagem de um trabalhador à classe superior ou mudança para outras funções a que corresponda uma hierarquia e retribuição mais elevadas.

2- O período de permanência em cada categoria ou classe profissional, e as condições de acesso à categoria ou classe profissional subsequente, constam do anexo II.

CAPÍTULO III

Dos direitos e deveres das partes

Cláusula 12.^a

(Deveres da empresa)

1- São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro das linhas legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCTV;

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

g) Segurar todos os trabalhadores de acordo com a retribuição auferida. O seguro abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar nos termos da lei aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes, de acordo com o regime legal em vigor;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao serviço das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite, por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam na situação de deslocados, nos termos do presente CCTV;

m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por

motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meios de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados, nos termos do presente CCTV;

n) Assinar, logo que possível, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob pena de se presumir efetuado o trabalho extraordinário nele registado;

o) Adquirir o livrete de trabalho referido na Portaria n.º 983/2008, de 27 de setembro podendo, na sua falta, o trabalhador adquirir o mesmo no sindicato onde está filiado;

p) Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações da empresa e desde que estas não coincidam com a residência da entidade patronal, local apropriado para tomarem as suas refeições, desde que não exista refeitório.

2- As empresas devem fornecer aos trabalhadores deslocados em serviço no estrangeiro os seguintes elementos:

- Direções das empresas a contactar;
- Pontos de carga e descarga.

Cláusula 13.^a

(Deveres dos trabalhadores)

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as cláusulas do presente CCTV, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrários às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

g) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

h) Participar, por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço logo que se verifiquem e pelos meios ao seu alcance, prestando os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada dos mesmos;

i) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

j) Respeitar as normas vigentes de segurança rodoviária, de higiene, saúde e segurança no trabalho, quer no país, quer no estrangeiro;

k) Manter válidos todos os seus documentos pessoais, designadamente, cartão de cidadão, passaporte, carta de condução, CAM e cartão europeu de saúde.

2- Para além dos deveres indicados no número 1 da presente cláusula, sobre os trabalhadores com a categoria pro-

fissional de motorista, recai um especial dever de respeitar as ordens, instruções de trabalho do empregador e legislação relativa a matérias sobre:

a) Tempos de condução, pausas, descanso e utilização dos aparelhos de tacógrafo e respetivos registos;

b) Documentação, manuseamento nos casos previstos neste CCTV, controlo, análise, acondicionamento, amarração e proteção das mercadorias carregadas, desde o seu carregamento até à sua entrega ao destinatário, tal como descrito na respetiva categoria profissional, prevista no anexo I deste CCTV;

c) Manutenção e documentação de viaturas;

d) Condução económica e defensiva;

e) Pontualidade, trajetos, utilização de vias de circulação e áreas de repouso, aquisição de gasóleo, incluindo custódia de cartões de abastecimento.

3- Para efeitos do previsto na presente cláusula entende-se por:

a) Manutenção: conjunto de ações que ajudam no correto funcionamento e utilização das viaturas, conservando-as em bom estado;

b) Custódia dos cartões: responsabilidade pela guarda em segurança de cartões e respetivos códigos, impedindo o acesso aos mesmos de pessoas não autorizadas, salvo motivo de força maior;

c) Condução económica: a prática de uma condução que vise a deslocação do veículo com recurso à menor quantidade de energia, com o menor desgaste mecânico e com o menor impacto ambiental possível. São indicadores de tal condução, a média de consumo da viatura e nível de desgaste dos equipamentos da sua cadeia cinemática, comparada com outras da mesma marca e modelo, devendo ser tomada em consideração a tipologia do percurso/carga transportada e indicadores objetivos de condução, tais como, o número de travagens, o número de acelerações, percentagem de tempo de circulação com motor no regime de rotação adequado (zona verde) e o tempo de ralenti.

4- Atenta a relevância das matérias referidas no número anterior, o potencial de lesão que pode advir do incumprimento das ordens e instruções emanadas nesse âmbito e o facto de sobre os motoristas recair um especial dever de responsabilidade fruto da liberdade que possuem na conformação da sua prestação laboral, são consideradas particularmente graves, no quadro de gestão das empresas, a violação de ordens e instruções de trabalho que integrem qualquer uma das matérias referidas no número anterior.

Cláusula 14.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É vedado à empresa:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

- d) Diminuir-lhe a retribuição;
- e) Baixar-lhe a categoria;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas no presente CCTV;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo, propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para noturno ou vice-versa, de fixo para móvel, ou vice-versa, de horário normal para regime de noturno ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho sem o acordo escrito do trabalhador, salvo nos termos previstos neste CCTV;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- m) Estabelecer contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra-direta, salvo com o acordo da comissão paritária;
- n) A criação de novas classes ou categorias profissionais, sem aprovação da comissão paritária.

Cláusula 15.^a

(Direito à greve e proibição de «lock-out»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido às empresas formas de lock-out.

CAPÍTULO IV

Do local de trabalho

Cláusula 16.^a

(Definição)

- 1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.
- 2- O local de início do serviço pode ser alterado para outro(s) desde que a distância entre esse(s) local(ais) e a residência do trabalhador, que foi dada a conhecer à empresa no momento da admissão, seja inferior ou igual a 10 kms.
- 3- No caso do número anterior, caso resulte acréscimo de despesas para o trabalhador devidamente comprovadas, a empresa obriga-se a pagar o respetivo acréscimo de despesas.

Nota explicativa:

Passamos a indicar alguns exemplos que consubstanciam acréscimo de despesas para o trabalhador cujo pagamento é da responsabilidade da entidade empregadora em resultado da alteração do local de início da prestação de serviços, de acordo com o previsto no número 2, sendo certo que outros possam existir e que deverão ser objeto de análise:

1.º exemplo: Quando da transferência ocorrer a necessidade do trabalhador recorrer a infantário pelo facto da nova distância entre a residência e os familiares a isso determinar e ou o novo infantário praticar preços comprovadamente mais elevados sem que haja solução alternativa;

2.º exemplo: A alteração do local de início da prestação de serviços é feita para novo local desprovido de transportes públicos que possibilitem a deslocação do trabalhador e este tenha que utilizar viatura própria.

Cláusula 17.^a

(Transferência do local de trabalho)

1- O trabalhador poderá ser transferido, definitiva ou temporariamente, para outro local de trabalho sempre que dê o seu acordo, por escrito, em documento do qual constem os termos dessa transferência.

2- Se não se verificarem os requisitos de transferência estabelecidos no número um desta cláusula, o trabalhador poderá ainda ser transferido, definitiva ou temporariamente, nos termos do definido na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

3- Em caso de encerramento total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta o seu serviço, aplica-se o regime previsto no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 18.^a

(Definições)

1- Para efeitos do presente CCTV entende-se por:

a) Tempo de trabalho: qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela entidade empregadora, à execução das suas funções;

b) Tempo de descanso: qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do seu tempo, podendo este ser tempo de intervalo, de pausa, de descanso diário e de descanso semanal;

c) Tempo de disponibilidade: qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade em caso de necessidade, bem como, qualquer período que passe ao lado do condutor no interior do veículo durante a marcha do mesmo assim como os períodos durante os quais o trabalhador móvel acompanha um veículo embarcado num ferryboat ou transportado de comboio, incluindo ainda os períodos de espera nas fronteiras ou aqueles que decorram de proibições de circulação de veículos;

d) Trabalhador móvel: o trabalhador que faz parte do pessoal viajante, incluindo o formando, o aprendiz e o restante

peçoal que, ainda que não executando diretamente serviços de transporte, realiza deslocações frequentes, com aqueles relacionadas.

Nota explicativa:

No que respeita ao período de tempo relativo às cargas e descargas de veículos, importa esclarecer que, se estas foram realizadas pelo trabalhador por se encontrarem no âmbito de uma das exceções previstas neste CCTV ou ainda sejam por este controladas ou supervisionadas, este é um período de tempo de trabalho efectivo que para efeitos de cumprimento da regulamentação social e registo tacográfico, deverá corresponder ao símbolo de



«outros trabalhos».

Porém, nas situações em que o trabalhador não tem qualquer tipo de participação nessas operações e conhece antecipadamente o tempo de duração em que a operação de carga e descarga irá ocorrer, estamos perante tempo de disponibilidade devendo o registo a efetuar pelo tacógrafo ser o referente a tempo de disponibilidade.

Cláusula 19.^a

(Período normal de trabalho)

O período normal de trabalho será de quarenta horas semanais divididas por cinco dias de oito horas, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

Cláusula 20.^a

(Horário de trabalho)

1- O horário de trabalho, estipulado no contrato individual de trabalho, define as horas de início e do termo do período normal de trabalho, bem como dos intervalos de descanso.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

3- O horário de trabalho individualmente acordado não pode ser unilateralmente alterado pelo que, as alterações ao horário de trabalho devem seguir o procedimento e produzir os efeitos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

4- Poderão ser praticados, nomeadamente, os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário móvel.

5- Considera-se horário móvel aquele em que, respeitados os limites de trabalho, intervalos de descanso e repouso diários, as horas de início e do termo do trabalho e a duração dos referidos intervalos são estabelecidos diariamente.

Cláusula 21.^a

(Limites da duração do trabalho)

1- A duração do trabalho semanal dos trabalhadores móveis, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder sessenta horas, nem quarenta e oito horas em média num período de dezassete semanas.

2- A duração do trabalho, incluindo trabalho suplementar, no caso de abranger, no todo ou em parte, o intervalo entre as 0 e as 5 horas, não pode exceder dez horas por dia salvo quando, por motivos objetivos, nomeadamente razões técnicas ou de organização do trabalho, tal seja justificado.

3- Entende-se por conceito de dia referido no número anterior, o período de 24 horas, a contar do início da jornada de trabalho.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, é excluído o tempo de disponibilidade como previsto na alínea c) do número 1 da cláusula 18.^a

Nota explicativa:

Para a contagem da duração semanal de trabalho, deverão ser considerados todos os tempos de trabalho, excluindo-se os períodos que não são considerados como tal de acordo com o previsto no número 2 do artigo 3.º da Directiva Comunitária n.º 2002/15/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 11 de março de 2002.

Em termos práticos, tal significa que, deverão ser excluídos, desde logo, os períodos de repouso e os períodos de disponibilidade. A ser assim, designadamente, as pausas para refeição ou o período passado na deslocação de casa até ao local de trabalho, não serão considerados.

Nestes termos, para efeitos do apuramento da média do período semanal, poderemos ter por exemplo, dias de 11 horas de tempo de trabalho desde que existam outros dias em que o tempo de trabalho seja inferior, permitindo respeitar a média no final da semana.

Exemplo de duas semanas com 5 dias de trabalho cada uma:

Semana A:

– 1 dia com 11 horas de tempo de trabalho, 1 dia com 9 horas de tempo de trabalho, 1 dia com 8 horas de tempo de trabalho, 2 dias com 7 horas de tempo de trabalho: trabalho total na semana 42 horas.

Semana B:

– 1 dia com 12 horas de tempo de trabalho, 2 dias com 8 horas de tempo de trabalho, 1 dia com 9 horas de tempo de trabalho, 1 dia com 7 horas de tempo de trabalho: trabalho total na semana 44 horas.

Média de duração do tempo de trabalho semanal: 43 horas.

Cláusula 22.^a

(Tempo de disponibilidade)

1- O tempo de disponibilidade previsto na alínea c) do número 1 da cláusula 18.^a não é considerado tempo de trabalho, não sendo por isso contabilizado enquanto tal, embora não substitua o tempo de repouso, descanso, pausa e/ou intervalo.

2- Durante o tempo de disponibilidade, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso este seja interrompido, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no menor tempo possível.

3- A partir da apresentação ao serviço o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário.

4- Os períodos de tempo de disponibilidade serão registados no correspondente meio de registo legalmente obrigatório sob o símbolo: .

Nota explicativa:

O trabalhador não poderá sofrer qualquer perda de remuneração, pelo facto de parte ou a totalidade do seu período de trabalho ter sido passado em disponibilidade.

Cláusula 23.^a

(Intervalo de descanso)

1- Para a generalidade dos trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo, podendo este período ser aumentado até 6 horas de trabalho consecutivo por acordo escrito celebrado entre as partes.

2- Para os trabalhadores móveis, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo nos termos estabelecidos na legislação legal em vigor, relativa à organização do tempo de trabalho dos trabalhadores móveis em atividades de transporte rodoviário.

3- O disposto no número anterior da presente cláusula não prejudica a aplicação aos condutores, do regime de interrupções de condução previsto no artigo 7.º do Regulamento (CE) 561/2006 ou do AETR.

4- Nos casos em que as necessidades de serviço o exijam, o intervalo de descanso para refeição poderá ser alargado até três horas nos seguintes casos:

- a) Nos casos de embarques e desembarques em cais;
- b) Distribuição e recolha de mercadorias quando seja proibido efetuá-las durante um período superior a três horas;
- c) Os restantes casos em que a natureza do serviço assim o requiera.

Cláusula 24.^a

(Tempo de descanso diário)

1- O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

2- Aos trabalhadores móveis, quando abrangidos pelo âmbito de aplicação do disposto na legislação aplicável, nomeadamente o Regulamento (CE) 561/2006 e as normas que o complementem ou no AETR (Acordo Europeu Relativo ao Trabalho das Tripulações dos Veículos que Efetuam Transportes Internacionais Rodoviários), serão observados os tempos aí definidos.

Cláusula 25.^a

(Tempo de trabalho noturno)

O trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 26.^a

(Tempo de trabalho suplementar)

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

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4- A prestação de trabalho suplementar não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, as duzentas horas anuais.

5- Excepcionalmente, o período de trabalho suplementar poderá ultrapassar o limite estipulado no número anterior nos seguintes casos:

- a) Em serviço de desempanagem da viatura ou equipamento oficial;
- b) Demoras provocadas pelo embarque ou desembarque de mercadoria.

6- Todo o trabalho suplementar é objeto de registo interno mediante o recurso a meios informáticos ou manuais.

CAPÍTULO VI

Descanso semanal e feriados

Cláusula 27.^a

(Tempo de descanso semanal)

1- O dia de descanso semanal coincidirá sempre que possível com o domingo.

2- O dia de descanso complementar tem de ser fixado imediatamente antes ou a seguir ao dia de descanso semanal.

Cláusula 28.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os definidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

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

3- Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula 29.^a

(Descanso compensatório de trabalho suplementar)

1- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório e/ou complementar ou feriado sempre que não se verifique pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

a) O trabalho que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, do dia de descanso complementar ou do dia feriado;

b) Os casos de horário que envolvam a prestação de trabalho em dois dias civis.

2- Se o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, tem direito a descansar 1 dia completo nos seguintes termos:

a) Num dos três dias imediatamente seguintes, ou no caso do trabalhador deslocado fora do país de residência, após a sua chegada ao local de trabalho e necessariamente antes de voltar a sair do país;

b) Em outro dia a acordar entre o trabalhador e a empresa, obrigatoriamente a gozar dentro de um prazo de 45 dias, não sendo possível, em todo o caso, gozar de forma acumulada mais do que três dias de descanso compensatório não gozado.

3- O trabalhador deslocado fora do seu país de residência em dia de descanso semanal obrigatório e/ou feriado, mesmo que não tenha prestado qualquer trabalho e ainda que tenha realizado apenas descanso diário e/ou semanal nesse dia, terá

direito a descanso compensatório, a gozar nos termos do número anterior.

4- O trabalhador poderá optar pelo pagamento dos dias de descanso não gozados nos termos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número dois da presente cláusula, recebendo o seu valor em singelo, calculado da seguinte forma:

Remuneração mensal / 30 - Valor dia

5- Para efeitos do previsto no número anterior, considera-se que integram o conceito de remuneração mensal o salário/retribuição base (cláusula 44.^a), diuturnidades (cláusula 46.^a) e complemento salarial (cláusula 59.^a).

6- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar não confere direito a descanso compensatório.

CAPÍTULO VII

Férias e faltas

Cláusula 30.^a

(Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, exceto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, exceto nos casos previstos na lei.

3- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 31.^a

(Direito a férias)

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.

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

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

6- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até

30 de junho do ano subsequente.

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

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

9- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

Cláusula 32.^a

(Marcação de férias)

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas, entre 1 de maio e 31 de outubro.

2- O plano de férias deverá ser afixado até 31 de março.

3- As férias dos trabalhadores móveis poderão ser marcadas ao longo de todo o ano civil, devendo, na marcação, quando esta ocorrer fora dos períodos referidos no número um, ser ouvida a estrutura de representação dos trabalhadores ou caso esta não exista, o sindicato representativo do setor.

Cláusula 33.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito, após a cessação do impedimento, ou gozo ou à retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 31.^a

Cláusula 34.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1- Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou atestado médico, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, pros-

seguirá o gozo das férias nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a marcação do período de férias não gozada por virtude da suspensão, sem sujeição à limitação constante da cláusula 32.^a

Cláusula 35.^a

(Férias em caso de cessação de contrato)

1- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- No caso do contrato de trabalho cessar no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não atingir, por qualquer causa, doze meses inclusive, o trabalhador apenas terá direito a receber o subsídio de férias e a retribuição do mês de férias, correspondentes ao proporcional do tempo de duração total do contrato.

Cláusula 36.^a

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 37.^a

(Licença sem retribuição)

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 38.^a

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições legalmente aplicáveis em matéria de Segurança Social.

2- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de verificado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o

impedimento terá duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, logo que possível, comunicar à empresa que pretende retomar o lugar e apresentar-se dentro dos quinze dias seguintes, a contar da data da comunicação, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, e na situação de abandono do local de trabalho.

4- Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato, nos termos legais.

Cláusula 39.^a

(Conceito de falta)

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

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto aos trabalhadores móveis, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de aplicação de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

Cláusula 40.^a

(Faltas justificadas)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

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

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral, nos termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, conside-

rando-se desde já, como autorizada ou aprovada, o dia de aniversário do trabalhador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

4- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas por escrito à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

5- Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

6- O não cumprimento do disposto nos números 4 e 5 torna as faltas injustificadas.

7- Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Nota explicativa:

Quando o trabalhador se encontra deslocado no seu dia de aniversário, não tem direito a exigir o seu regresso para faltar ao trabalho. No entanto, terá direito a faltar num outro dia, em data a acordar com a entidade empregadora, obrigatoriamente dentro dos 30 dias seguintes ao dia do seu aniversário.

Cláusula 41.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

a) As referidas na alínea g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de organizações representativas de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores, dirigentes e delegados sindicais;

b) As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste CCTV;

c) As referidas na alínea i) do número 2 da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração, incluindo desde já, o dia do aniversário do trabalhador.

Cláusula 42.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de 20 dias úteis de férias.

2- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos, ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 43.^a

(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)

1- O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

2- Para efeitos do previsto no número anterior, considera-se que integram o conceito de remuneração mensal a retribuição/salário base (cláusula 44.^a), as diuturnidades (cláusula 46.^a), o complemento salarial (cláusula 59.^a), a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.^a), o subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.^a número 1 e 63.^a número 1), a ajuda de custo TIR (cláusula 64.^a) e o subsídio de operações (cláusula 67.^a).

CAPÍTULO VIII

Prestações pecuniárias e outras

SECÇÃO I

Regras comuns da retribuição e outras remunerações

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo III, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito.

2- A empresa entregará mensalmente os recibos de vencimento aos trabalhadores.

Nota explicativa:

Todas as prestações pecuniárias previstas neste CCTV terão quer ser sujeitas a tributação, quer para a segurança social, quer para efeitos fiscais, com exceção dos valores do subsídio de refeição (cláusula 55.^a) e das ajudas de custo (cláusula 56.^a, 57.^a e 58.^a) até ao limite de isenção legalmente fixado.

Cláusula 45.^a

(Remuneração por substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, receberá desde o início, a retribuição correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado aceso.

3- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição superior não cessa com o regresso do trabalhador substituído, exceto se a substituição for motivada por doença.

Cláusula 46.^a

(Diuturnidades)

1- Para além da remuneração, todos os trabalhadores sem acesso obrigatório nos termos da cláusula 11.^a deste CCTV, terão direito a uma diuturnidade mensal, no montante previsto no anexo III, de três em três anos, até ao limite de cinco, que fará parte integrante da retribuição, a qual será atribuível em função da respetiva antiguidade na empresa.

2- Cada uma das restantes diuturnidades vencer-se-á depois de decorridos três anos sobre o vencimento da diuturnidade imediatamente anterior.

Cláusula 47.^a

(Remuneração do trabalho suplementar em dia útil)

O trabalho suplementar prestado em dia útil é remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % na primeira hora;
- b) 75 % nas horas ou frações seguintes.

Cláusula 48.^a

(Trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 49.^a

(Determinação do valor hora)

Com expressa exclusão do disposto na cláusula 29.^a número 5 e 50.^a do CCTV, para todos os outros efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno, prestação pecuniária prevista na cláusula 61.^a (retribuição específica e regime de trabalho dos motoristas), o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Retribuição base} + \text{Complemento salarial (cláusula 59.ª)} + \text{Diuturnidades}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 50.^a

(Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em feriado é pago em dobro do valor dia, independentemente do concreto número de horas de trabalho prestado.

2- O pagamento mencionado no número anterior é também devido nos dias em que o trabalhador, quando deslocado fora do país de residência, não tenha prestado qualquer trabalho e tenha realizado apenas descanso diário e/ou semanal.

3- Considera-se haver sido prestado trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, complementar e/ou feriado, nos termos do número 1 da cláusula 29.^a (Descanso compensatório de trabalho suplementar).

4- Para efeitos de cálculo, o valor dia será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração mensal}}{30} = \text{Remuneração diária}$$

5- Para efeitos da aplicação da fórmula prevista no número anterior, integra o conceito de remuneração mensal, o salário/retribuição base (cláusula 44.^a), as diuturnidades (cláusula 46.^a) e o complemento salarial (cláusula 59.^a), caso haja lugar ao pagamento destas duas últimas prestações pecuniárias.

Nota explicativa:

Para esclarecimento da fórmula mencionada no número 4, e tendo como exemplo uma retribuição/salário base de 700 €, um complemento salarial de 35 € e uma diuturnidade de 17 €, teremos:

$$(700 \text{ €} + 35 \text{ €} + 17 \text{ €}) / 30 = 25,06 \text{ € (valor dia)}$$

Isto quer dizer que, se o trabalhador apenas trabalhou num único dia de descanso semanal complementar ou obrigatório ou dia feriado, receberá um valor total de 50,13 €, valor este correspondente ao dobro do valor dia (25,06 € x 2). Este valor será sempre devido, independentemente do número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador.

Cláusula 51.^a

(Subsídio de férias)

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores tem direito a receber, para além da retribuição do período de férias, um subsídio de férias de montante igual à retribuição/salário base (cláusula 44.^a), diuturnidades (cláusula 46.^a), complemento salarial (cláusula 59.^a) e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes ao período de férias que têm direito.

2- Consideram-se prestações retributivas devidas como contrapartida do modo específico da execução do trabalho, a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.^a), o subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.^a número 1 e 63.^a número 1), a ajuda de custo TIR (cláusula 64.^a) e o subsídio de operações (cláusula 67.^a).

3- Da retribuição e do subsídio de férias, com exceção do previsto no número 2 desta cláusula, exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária, designadamente a média do trabalho suplementar e o subsídio de operações/cargas e descargas (cláusula 60.^a).

4- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de dez dias úteis consecutivos.

5- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o subsídio de férias pode ser pago em duodécimos.

6- Para efeitos do previsto no número anterior, todos os anos o trabalhador pode revogar o acordo que prevê o pagamento do subsídio de férias em duodécimos, optando pelo seu pagamento por inteiro, devendo entregar uma declaração escrita com esta vontade à entidade empregadora, durante o mês de dezembro do ano anterior ao que o pagamento do subsídio diz respeito.

Cláusula 52.^a

(Subsídio de natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm

o direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano, salvo o previsto nos números 2 e 3.

2- Para efeitos do número anterior, considera-se que integram o conceito de retribuição, a retribuição base (cláusula 44.^a), as diuturnidades (cláusula 46.^a) e o complemento salarial (cláusula 59.^a).

3- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço, terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro.

4- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número um, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

5- Tem direito ao subsídio de natal, na parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

6- Para efeitos do disposto nos números 3 e 4, entende-se como um mês completo qualquer fração do mesmo.

7- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o subsídio de natal pode ser pago em duodécimos.

8- Para efeitos do previsto no número anterior, todos os anos o trabalhador pode revogar o acordo que prevê o pagamento do subsídio de natal em duodécimos, optando pelo seu pagamento por inteiro, devendo entregar uma declaração escrita com esta vontade à entidade empregadora, durante o mês de dezembro do ano anterior ao que o pagamento do subsídio diz respeito.

Cláusula 53.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores no exercício de funções de caixa, cobrador, empregados de serviço externo e tesoureiro receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal constante do anexo III, a qual será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

2- Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente.

Cláusula 54.^a

(Compensações e descontos)

1- Na pendência de contrato de trabalho, o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com crédito que tenha sobre o trabalhador, nem fazer desconto ou dedução no montante daquela.

2- O disposto no número anterior não se aplica, nas situações previstas no artigo 279.º, número 2 do Código do Trabalho e ainda nas seguintes situações:

a) As despesas efetuadas pelo empregador decorrentes de sinistros, coimas e outras com estas relacionadas, quando a responsabilidade seja comprovadamente do trabalhador;

b) As despesas efetuadas pelo empregador decorrentes de perda ou uso indevido dos instrumentos de trabalho da enti-

dade empregadora ou de terceiros e desrespeito de instruções de trabalho relacionadas com o trânsito de viaturas.

3- Nas situações previstas na alínea a) do número anterior, o desconto poderá ser realizado pelo empregador após decisão condenatória proferida em processo disciplinar não impugnada judicialmente no prazo de 30 dias.

4- O empregador que pretenda proceder a desconto, compensação, ou dedução nas situações previstas na alínea b) do número dois da presente norma, deve entregar ao trabalhador, juntamente com o respetivo recibo de vencimento, documento de suporte do valor a descontar, que permita identificar a natureza e responsabilidade da dívida, dispondo o trabalhador de 30 dias para se pronunciar.

5- Após o pagamento das despesas referidas nas alíneas a) e b) por parte do trabalhador, o empregador deverá entregar-lhe um documento comprovativo da despesa que foi efetivamente paga.

6- As compensações previstas na alínea b) do número dois não poderão ultrapassar um décimo da retribuição mensal líquida do trabalhador.

SECÇÃO II

Refeições e deslocações

Cláusula 55.^a

(Subsídio de refeição)

1- As empresas atribuirão um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.

2- O subsídio terá o valor constante do anexo III do CCTV, sendo devido por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Entendendo-se para este efeito o dia de trabalho, o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.

3- O pagamento do subsídio de refeição poderá ser efetuado em numerário ou através de vale refeição.

4- Os trabalhadores que exerçam funções nas cantinas e refeitórios terão direito gratuitamente às refeições servidas ou convencionadas, que serão tomadas imediatamente a seguir aos períodos de refeição definidos para os restantes trabalhadores. A estes trabalhadores não se aplica o disposto no número 2 da presente cláusula.

5- O disposto no número 2 desta cláusula não é aplicável aos trabalhadores que se encontram deslocados fora do país de residência e aos que tenham reembolso da sua primeira refeição no decurso do período normal de trabalho, nos termos dos números 1 e 3 da cláusula seguinte, nos dias em que tais situações ocorram.

Cláusula 56.^a

(Refeições, alojamento e deslocações no país de residência)

1- A empresa pagará aos trabalhadores todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no número 2 ou deslocados no país de resi-

dência.

2- Para efeitos do número 1 as horas das refeições são:

a) Pequeno-almoço quando o trabalhador inicie o serviço até às 7h00, inclusive;

b) Almoço ou jantar, se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 11h30, inclusive e as 14h30 e entre as 20h00 inclusive e as 21h30;

c) Ceia - quando o trabalhador termine o serviço depois das 0h00.

3- A empresa pagará aos trabalhadores que prestem pelo menos 4 horas de serviço no período compreendido entre as 0h00 e as 7h00, o valor correspondente a uma das refeições previstas na alínea b) do número 2 da presente cláusula, de acordo com o fixado no anexo III, excepcionando os trabalhadores que se encontrem na situação prevista na cláusula 55.^a número 4.

4- As despesas mencionadas nos números anteriores serão custeadas mediante a atribuição de ajudas de custo nos valores fixados no anexo III.

5- Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido, 0,28 (percentagem sobre o valor do litro) ou 0,14 do preço do litro da gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor; quando esta utilização tiver carácter de regularidade, a empresa obriga-se ainda a efetuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil obrigatória, compreendendo passageiros transportados gratuitamente, desde que em serviço da empresa.

6- Os trabalhadores deslocados em serviço determinado pela entidade patronal têm direito ao pagamento das despesas de transporte.

7- Sempre que a deslocação não tenha regresso diário à residência, o trabalhador terá direito a dormida contra fatura, desde que a empresa não assegure a mesma em boas condições de conforto e higiene.

Cláusula 57.^a

(Refeições, alojamento e subsídio de deslocação fora do país de residência)

Os trabalhadores não móveis, quando deslocados fora do país de residência, têm direito a receber por cada refeição tomada fora os valores constantes no anexo III deste CCTV.

Cláusula 58.^a

(Ajudas de custo diárias)

1- Quando deslocados ao serviço da entidade empregadora, os trabalhadores móveis têm direito, para fazer face às despesas com alimentação, dormidas e outras, a uma ajuda de custo, cujo valor será acordado com a empresa mas que não ultrapasse os limites da isenção previstos anualmente em portaria a publicar pelo Ministério das Finanças e da Administração Pública para o pessoal da Administração Pública.

2- Os sistemas de cálculo das ajudas de custo praticados no sector pelas entidades empregadoras, para fazer face exclusivamente às despesas mencionadas no número anterior, devem respeitar o princípio da boa-fé, normalidade e razoabilidade sem comprometer a segurança rodoviária e/ou favorecer a violação da legislação comunitária.

3- Independentemente do sistema de cálculo utilizado, o valor das ajudas de custo em cada mês, não pode ser inferior à soma dos valores mínimos das ajudas de custo diárias fixados no anexo III do CCTV.

4- Para efeitos do número anterior, no apuramento do número de dias da ajuda de custo diária, contabilizar-se-ão as noites passadas em deslocação.

5- Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas, afectos ao transporte internacional, terão como valor mínimo de referência de ajuda de custo diária os seguintes valores:

a) Pernoita fora de Portugal, incluindo Espanha e, bem assim, a pernoita do dia de regresso a Portugal, mesmo que esta já ocorra em território nacional mas fora da sua residência, o valor fixado no anexo III para os motoristas afectos ao transporte internacional;

b) Demais pernoitas em território nacional fora da sua residência, o valor fixado no anexo III para os motoristas afectos ao transporte nacional.

6- Nas situações de serviços de transporte que impliquem deslocações a Espanha durante a jornada de trabalho, os trabalhadores com a categoria profissional de motorista, que pernoitem fora da sua residência, terão direito à ajuda de custo correspondente à deslocação a Espanha prevista no anexo III, independentemente de pernoitarem naquele país ou em Portugal.

7- Os trabalhadores com a categoria profissional de motorista, nos dias em que realizam serviços de transporte em Espanha mas cujo repouso diário é realizado em território nacional na sua residência, terão direito a receber uma ajuda de custo, que visa custear as despesas realizadas com as refeições, conforme os horários estabelecidos na cláusula 56.^a número 2 alínea b), nos valores previstos no anexo III.

8- O pagamento regular e reiterado de ajudas de custo, em caso de constantes deslocações, não é considerado retribuição.

9- A presente norma tem natureza interpretativa sobre a legislação que regule a matéria das ajudas de custo.

Nota explicativa:

Exemplo de cálculo das ajudas de custo diárias:

A) Trabalhador, com a categoria profissional de motorista, afeto ao transporte internacional. Sai de Portugal domingo às 18h00 e já vai dormir a Espanha. Durante a semana vai a França, dormindo neste território as noites seguintes até quinta-feira. Quinta-feira, já vem dormir a Espanha. Regressa a Portugal, na sexta-feira, às 11h00, terminando o seu serviço às 18h00 indo depois dormir na sua residência.

Este trabalhador terá direito a ver garantindo, em termos de valor mínimo das ajudas de custo diárias:

– Pelas 5 noites deslocado (2 em Espanha e 3 em França): 5 ajudas de custo diárias de valor mínimo fixado para o internacional de 36,40 €;

– Na sexta-feira: 2,90 € (valor do pequeno-almoço) e 8,40 € (valor do almoço).

B) Trabalhador, com a categoria profissional de motorista, afeto ao transporte ibérico. Sai de Portugal domingo às 18h00 e já vai dormir a Espanha. Passa as noites seguintes em Espanha. Na sexta-feira, toma o pequeno-almoço e almoço em Espanha. Regressa a Portugal às 16h00, termina o seu serviço às 21h30 e vai dormir na sua residência.

– Pelas 5 noites deslocado: 5 ajudas de custo diárias de valor mínimo fixado para o ibérico: 26 €;

Na sexta-feira: 2,90 € (valor do pequeno-almoço) 9,90 € (valor do al-

moço em Espanha) e 8,40 € (pelo jantar em Portugal);

C) Trabalhador, com a categoria profissional de motorista, afeto ao transporte internacional. O trabalhador sai ao domingo às 18h00 para Bordéus. Dorme em Espanha de domingo para segunda-feira. De segunda-feira para terça-feira dorme em França. De terça-feira para quarta-feira, dorme em Espanha. De quarta-feira para quinta-feira vai a Lisboa e dorme aí. De quinta-feira para sexta-feira, vai a Leiria onde dorme também. Só chega a sua casa às 20h00 de sexta-feira.

Pelas 3 noites deslocado no estrangeiro (2 noites em Espanha e 1 noite em França): 3 ajudas de custo diárias de valor mínimo fixado para o internacional de 36,40 €;

Pela noite da viagem de regresso fora da residência mas em Portugal: 1 ajuda de custo diária no valor mínimo fixado para o internacional de 36,40 €;

1 noite em Portugal, fora da residência, mas sem ser da viagem de regresso: 1 ajuda de custo diária de valor mínimo para o nacional de 23 € (noite passada em Leiria);

Pela sexta-feira: 2,90 € (pequeno-almoço) 8,40 € (almoço) e 8,40 € (jantar).

SECÇÃO III

Retribuições específicas dos motoristas

SUBSECÇÃO I

Retribuições gerais dos motoristas

Cláusula 59.^a

(Complemento salarial)

1- Aos trabalhadores com a categoria profissional de motorista, é atribuído um complemento salarial, cujos valores estão previstos no anexo III do CCTV, calculado em função da retribuição/salário base efetivamente praticado, em função dos seguintes critérios:

a) Tipo de viatura:

- Até 3,5 t;
- Superior a 3,5 t e até 7,5 t;
- Superior a 7,5 t e até 44 t;
- Mais de 44 t.

b) Âmbito geográfico:

- Nacional;
- Ibérico;
- Internacional.

2- Entende-se por:

a) Motorista nacional: aquele que apenas realiza viagens em território português e, bem assim, aquele que realiza deslocamentos diários a Espanha que não importem a realização de repouso diário nesse país;

b) Motorista ibérico: aquele que realiza viagens regulares a Espanha que incluam pernoita nesse território;

c) Motorista internacional: aquele que realiza viagens regulares para além da Península Ibérica.

3- Qualquer alteração das funções do trabalhador, de acordo com os critérios indicados no número um, que impliquem o pagamento de um complemento salarial diferente daquele que tinha sido contratualizado entre as partes, terá de ser sempre objeto de acordo escrito entre o trabalhador e a entidade empregadora.

4- O trabalhador com categoria profissional de motorista

poderá sempre recusar desempenhar funções correspondentes a um complemento salarial diferente, face ao que tinha sido inicialmente contratualizado entre as partes, com exceção do disposto no número seguinte.

5- Quando as funções a desempenhar pelo trabalhador com a categoria profissional de motorista corresponderem a um completamento salarial inferior, este não poderá recusar prestá-las, mantendo porém o direito a receber o valor do complemento salarial superior.

6- O trabalhador com a categoria profissional de motorista pode aceitar desempenhar temporariamente funções, de acordo com os critérios indicados no número um desta cláusula, correspondentes a um complemento salarial superior ao que tinha sido inicialmente contratualizado, pelo período máximo de 50 dias durante um ano civil. Ultrapassado o prazo de 50 dias, o motorista adquire o direito a receber o complemento salarial superior correspondente às funções que estava a desempenhar temporariamente.

7- Durante o período em que o trabalhador, com a categoria profissional de motorista, desempenhar temporariamente as funções correspondentes ao complemento salarial superior de acordo com o previsto no número anterior, terá direito a receber o valor do complemento salarial superior, calculado de forma rateada, em função dos dias de trabalho prestados.

8- No caso de relações laborais pré-existentes ao presente CCTV, o enquadramento dos trabalhadores motoristas, face ao tipo de viaturas e âmbito geográfico, terá em conta a realidade praticada entre as partes no momento da entrada em vigor do CCTV.

Nota explicativa:

No caso dos motoristas afetos ao serviço de transporte nacional que, de acordo com esta nova definição, passem também a realizar serviços de transporte para Espanha - embora sem dormida neste território -, se nunca o fizeram anteriormente, terão de ver asseguradas algumas garantias por parte da empresa antes de iniciarem este serviço. Assim, a empresa deverá assegurar a realização de uma formação prévia ao trabalhador, que poderá consistir em garantir que o primeiro serviço de transporte realizado em Espanha seja feito com acompanhamento e só depois é que o trabalhador poderá iniciar a realização deste tipo de serviço de transporte sozinho.

No que respeita ao critério dos 50 dias, previsto no número 6 desta cláusula, as partes clarificam que apenas é considerado um dia, quando a sua totalidade é passado na deslocação ao estrangeiro, sendo contabilizados para este efeito também os dias de descanso semanal obrigatório, complementar e ou feriados passados no estrangeiro, mesmo que em tais dias não tenha prestado qualquer trabalho.

Clausula 60.^a

(Subsídio de operações de cargas e descargas)

Os motoristas com a categoria profissional de pesados que, tenham que realizar operações de cargas e descargas nos termos previstos neste CCTV, com exceção das operações com as mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel transportadas em cisternas, têm direito a um subsídio de operações no valor constante no anexo III, por cada dia de trabalho efectivo em que tenham de realizar tais operações, independentemente da sua duração.

Clausula 61.^a

(Retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas)

1- Os trabalhadores que, por acordo com a empresa, de-

sempenhem a função de motorista afeto ao transporte internacional, ibérico ou nacional, excepcionando-se destes últimos os motoristas que conduzem veículos com menos de 7,5 toneladas, por prestarem uma actividade que implica regularmente um elevado grau de autonomia e a possível realização de trabalho extraordinário de difícil controlo e verificação pela empresa, decorrente da imprevisibilidade da duração concreta dos serviços a serem realizados e encontrando-se deslocados das instalações dos empregadores e sem controlo hierárquico directo, terão obrigatoriamente o direito a receber, em contrapartida de tal regime, uma retribuição específica no montante correspondente a 48 % do valor total resultante da soma da retribuição base (cláusula 44.^a), diuturnidades (cláusula 46.^a) e complemento salarial (cláusula 59.^a), não lhes sendo devido qualquer outro valor a título de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

2- O pagamento desta prestação pecuniária não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, feriado ou a descanso diário bem como o respetivo pagamento nos termos previsto na cláusula 50.^a

3- O pagamento desta retribuição específica não afasta o cumprimento dos limites da duração do trabalho previstos na cláusula 21.^a do presente CCTV, não podendo ser solicitado nem prestado trabalho para além dos mesmos.

4- Esta retribuição específica é devida por 13 meses.

Nota explicativa:

Para efeitos do acordo mencionado no número 1 desta cláusula, estão incluídos todos os contratos de trabalho para a função de motorista, celebrados antes deste contrato colectivo de trabalho. Mais se esclarece que esta retribuição específica substitui a anterior cláusula 61.^a do CCTV celebrado entre a ANTRAM e a FECTRANS e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2018 e primitiva cláusula 74.^a número 7 prevista no CCTV celebrado entre a ANTRAM e a FECTRANS (anterior FESTRU) e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 1980 e demais alterações.

A cláusula 21.^a reflecte a proibição, que vincula empregadores e trabalhadores, prevista no Decreto-Lei n.º 237/07, de 19 de junho, de ser prestado trabalho semanal para além dos limites nesta fixados.

Apesar de não ser obrigatório, face ao concreto modo como o trabalho é prestado, esta figura poderá ser aplicada na relação mantida entre empresas e motoristas que, por acordo, estão afectos ao transporte nacional, conduzindo viaturas inferiores a 7.5 ton., sejam elas superiores ou não a 3,5 ton.

SUBSECÇÃO II

Retribuições específicas dos motoristas afectos ao transporte nacional

Cláusula 62.^a

(Remuneração do trabalho noturno)

1- A entidade empregadora pagará obrigatoriamente a todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista afetos ao transporte nacional, um subsídio de trabalho noturno no valor mínimo de 10 % da remuneração base, tendo em vista a circunstância de o trabalho prestado poder ter de ser realizado em período noturno, nos termos do artigo 266.º, número 3 alínea c) da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com exceção do previsto no número seguinte.

2- No momento da contratação ou por acordo escrito esta-

belecido posteriormente, as partes podem determinar que o trabalho será prestado maioritariamente em período diurno caso em que o subsídio mencionado no número anterior não será devido, devendo antes, neste caso, ser o trabalho noturno prestado remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o período diurno.

3- Relativamente aos contratos de trabalho celebrados antes da publicação do presente CCTV, as partes deverão manter o regime que vigorava em matéria de pagamento do trabalho noturno, sem prejuízo de o mesmo puder vir a ser alterado em face da alteração superveniente do modo de execução específica do contrato de trabalho.

Nota explicativa:

Com o presente artigo pretenderam as partes tornar tendencialmente obrigatório o pagamento de subsídio de trabalho noturno. Foi, porém, intenção das partes, respeitar as situações em que os trabalhadores não realizam ou apenas realizam esporadicamente trabalho noturno, ou seja, situações em que não se justifica o pagamento deste subsídio. Nesse caso, como resulta do número 2 da presente cláusula, devem as partes reconhecer expressamente tal circunstância no momento da contratação.

Para além disso, e no que diz respeito aos contratos já em execução à data de aplicação do presente CCTV, verificamos que não havia lugar ao pagamento obrigatório de qualquer subsídio noturno. Ora, se ao abrigo do anterior CCTV não ocorria o pagamento daquele subsídio, certamente porque não se verificavam os pressupostos da sua atribuição, então o subsídio não deverá passar a ser devido por força da entrada em vigor do presente CCTV e apenas poderá vir a ser pago se e quando o trabalho passar a ser prestado maioritariamente em período noturno.

No que respeita ao conceito de remuneração base, indicado para efeitos de cálculo do valor do subsídio de trabalho noturno, refere-se apenas e só à retribuição/salário base e cujo valor mínimo está previsto na tabela salarial constante do anexo III, por referência à cláusula 44.^a do CCTV. A ser assim, se um trabalhador motorista tiver uma retribuição base no valor de 700 €, o seu subsídio de trabalho noturno será de 70 €; já no caso da sua retribuição base ser no valor de 750 €, o seu subsídio de trabalho noturno será de 75 €.

SUBSECÇÃO III

Retribuições específicas dos motoristas afectos ao transporte ibérico ou internacional

Cláusula 63.^a

(Remuneração do trabalho noturno)

1- A entidade empregadora pagará obrigatoriamente a todos os trabalhadores com a categoria profissional de motorista afeto ao transporte ibérico ou internacional, um subsídio de trabalho noturno no valor mínimo de 10 % da remuneração base, por se entender que esta retribuição é estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno, nos termos do artigo 266.º, número 3 alínea c) da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

2- O pagamento do subsídio de trabalho noturno referido no número anterior, é devido por 13 meses.

Cláusula 64.^a

(Ajuda de custo TIR)

1- Os motoristas de ibérico e de internacional tem direito a receber mensalmente a quantia designada por ajusta de custo TIR, no valor estipulado no anexo III.

2- A ajuda de custo TIR não é devida no subsídio de Natal, sendo por isso devida por 13 meses.

Cláusula 65.^a

(Ocorrências em situação de deslocado)

1- Quando o trabalhador se encontrar fora do país por motivo de serviço e for vítima de acidente de trabalho ou aceso de doença comprovada por atestado médico, tem direito, à custa da empresa, na medida em que não lhe for atribuído subsídio equivalente por força da legislação nacional ou acordo internacional:

a) A todos os cuidados médicos de que possa ter efetivamente necessidade, incluindo-se as taxas por prestação de serviços hospitalares não cobertas pela segurança social e/ou acordo internacional;

b) A qualquer outro subsídio a que tenha direito pela legislação nacional aplicável, no caso de o acidente de trabalho ou a doença se ter verificado dentro do país;

c) Ao alojamento e alimentação até que o seu estado de saúde lhe permita regressar ao local da sua residência. A responsabilidade da empresa pelo pagamento das despesas referidas nesta alínea fica limitada a seis meses, nos casos em que se conclua que a doença do trabalhador resulta de um estado interior e se teria declarado mesmo que o trabalhador não saísse do país;

d) A viagem de regresso ao local da sua residência e, no caso de falecimento, para o local a indicar pela família ou por quem a represente desde que seja em Portugal Continental;

e) Ao pagamento das despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso, em caso de absoluta necessidade e só quando requerido pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido e como condição necessária para o tratamento.

2- Os trabalhadores têm ainda direito ao regresso imediato e ao pagamento das viagens se ocorrer falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos ou pais ou ainda para garantir o regresso do trabalhador no Natal ou dia com significado equivalente para o trabalhador ou, em alternativa na passagem de ano.

3- Quando a viagem for interrompida por causa independente da vontade do trabalhador, não lhe sendo possível regressar com o veículo que conduz ao local da sua residência e existindo um interesse objetivo nesse regresso, quer por parte do trabalhador, quer por parte da entidade empregadora, deverá esta última assegurada às suas custas, a viagem de regresso do trabalhador. A viagem de regresso far-se-á em conformidade com as instruções da entidade empregadora, devendo esta assegurar a chegada do trabalhador em tempo útil face ao interesse objetivo no regresso.

SUBSECÇÃO IV

Retribuições específicas dos motoristas afectos ao transporte de mercadorias perigosas e outras

Cláusula 66.^a

(Subsídio de risco)

Os motoristas habilitados com o certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional de Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, quando realizem transporte de matérias perigosas sujeito e não isento ao cumprimento do acordo ADR em vigor, têm direito ao subsídio de risco no valor constante do anexo III, por cada dia em que prestem trabalho efetivo, independentemente da sua duração.

Cláusula 67.^a

(Subsídio de operações)

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas que manuseiem de forma regular e não sazonal, mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel, transportadas em cisternas, têm direito a receber um subsídio no valor constante no anexo III do presente CCTV, pago por 13 meses por ano.

2- Entende-se que manuseiam mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel transportadas em cisternas, de forma regular e não sazonal, nos termos do número anterior, o trabalhador que, seguida ou interpoladamente, realiza aquele tipo de serviço por período superior a 120 dias efectivos de trabalho por ano.

3- O trabalhador com a categoria profissional de motorista que, sazonal e temporariamente, desempenhar funções que impliquem o manuseamento de mercadorias perigosas, terá direito a receber o valor deste subsídio de operações, calculado de forma rateada, em função dos dias de trabalho prestados.

4- Para efeitos de cálculo do montante diário referido no número anterior, o mesmo será determinado pela aplicação da seguinte fórmula:

$(\text{Subsídio de operações} / 30) \times \text{Número de dias de trabalho efetivo}$

5- O trabalhador com a categoria profissional de motorista que, manuseia de forma regular e não sazonal, mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel, transportadas em cisternas, não poderá recusar-se a desempenhar outros serviços de transporte, mantendo porém o direito a receber o valor deste subsídio de operações, com exceção das situações previstas no número seguinte da presente cláusula.

6- O trabalhador pode ser desafetado da realização, de forma regular e não sazonal, das operações mencionadas no número um da presente cláusula, nas seguintes situações:

a) Por acordo entre entidade empregadora e o trabalhador;
b) Por denúncia da entidade empregadora, notificada ao trabalhador com dois meses de antecedência, sempre que, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, a entidade empregadora tenha necessidade de afastar o trabalhador da realização de tarefas que impliquem o manuseamento de mercadorias perigosas, não podendo neste caso específico, o trabalhador ser substituído por qualquer outro;

c) Por caducidade, invocada por escrito pela entidade empregadora ao trabalhador, com dois meses de antecedência, sempre que, por alguma razão, ligada à entidade empregadora ou ligada ao trabalhador, seja ou não imputável a qualquer das partes, este não possa continuar a prestar aquele tipo de trabalho, ao serviço da entidade empregadora.

7- Sempre que, nos termos do número anterior ou nas situações que resultem da lei, o trabalhador deixar de estar adstrito à realização de operações que impliquem o manuseamento regular e não sazonal de mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel, transportadas em cisternas, deixará de lhe ser devido o pagamento do presente subsídio, entendendo as partes que o mesmo não faz parte da retribuição em sentido estrito.

Cláusula 68.^a

(Seguro)

As empresas obrigam-se a efetuar um seguro adicional que por acidente no exercício das funções referidas na cláusula 67.^a, que garanta ao trabalhador, em caso de invalidez permanente, ou a quem for por ele indicado, em caso de morte, a importância de 50 000 euros.

Cláusula 69.^a

(Formação ADR)

1- As entidades empregadoras obrigam-se a suportar, os custos com a renovação do certificado de ADR, quando necessário para o exercício das funções do trabalhador.

2- O trabalhador fica obrigado frequentar as formações marcadas e organizadas pela entidade empregadora, sob pena de a recusa consubstanciar a violação do dever a que se referem as alíneas a) e j) da cláusula 13.^a (Deveres dos trabalhadores).

3- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

Cláusula 70.^a

(Exames de saúde)

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de motoristas que manuseiem de forma regular e não sazonal, mercadorias perigosas líquidas e gasosas a granel, transportadas em cisternas, devem ser sempre sujeitos a exames médicos, previstos no artigo 108.º número 3 da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, com uma periodicidade anual, independentemente da idade do trabalhador e da existência ou não de um seguro de saúde.

2- Os exames médicos a realizar, de acordo com o previsto

no número anterior da presente cláusula, deverão ser adequados de forma a permitir avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador, incluindo-se desde já a realização dos seguintes exames:

- a) Eletrocardiograma;
- b) Rastreio oftalmológico;
- c) Audiometria;
- d) Radiografia de tórax;
- e) Espirometria.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 71.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

Cláusula 72.^a

(Utilização de equipamento tecnológico)

1- Tendo em conta as particulares exigências inerentes à atividade dos transportes rodoviários, nomeadamente para proteger a segurança dos trabalhadores móveis, do veículo que faz o transporte e seus equipamentos e, bem assim, das mercadorias transportadas, o empregador poderá utilizar, nas viaturas, equipamento tecnológico tais como instrumentos de localização no espaço e telemetria.

2- O GPS e telemetria não são qualificados como meios de vigilância à distância no local de trabalho.

3- É lícita a utilização de dados obtidos através dos equipamentos referidos no número um para efeitos de procedimentos disciplinares, contraordenacionais e outros quando se verifiquem indícios de um comportamento culposos e ilícito por parte do trabalhador móvel.

Cláusula 73.^a

(Prevenção e controlo de alcoolemia)

1- É expressamente proibido o exercício de funções sob o efeito de bebidas alcoólicas e/ou substâncias psicotrópicas.

2- Podem ser sujeitos a testes de despistagem de álcool e estupefacientes os trabalhadores móveis selecionados para o efeito por sorteio aleatório, bem como todos os trabalhadores que:

- a) Tenham sofrido ou causado um acidente de trabalho;
- b) Apresentem comportamento que indicie notoriamente o estado de embriaguez ou ingestão de substâncias psicotrópicas;
- c) Tenham tido o controlo positivo anterior.

3- O controlo de alcoolemia realiza-se através do teste para determinação da taxa de álcool no sangue (TAS) que tem de ser realizado pelos serviços de medicina no trabalho.

4- O teste deve realizar-se em zona reservada e, caso o trabalhador assim o entenda, com a presença de uma testemunha.

5- O referido controlo terá lugar mediante utilização de equipamento de sopro certificado pelo Instituto Português da Qualidade ou outro organismo com competência legal para o efeito, que avalia a quantidade de álcool no ar expirado, determinando, por esse efeito, as gramas de etanol por litro de sangue.

6- O controlo de influência de substâncias psicotrópicas realiza-se através de equipamento adequado e certificado para o efeito pelo Instituto Português da Qualidade.

7- Caso o resultado do teste apresente uma taxa de alcoolémia superior ao limite legal previsto no local ou instalações onde o trabalhador irá prestar a sua atividade, e/ou se se obtiver um resultado positivo para substâncias psicotrópicas, o trabalhador fica de imediato impedido de prestar trabalho por impossibilidade superveniente durante essa jornada de trabalho diária.

8- O controlo positivo, em qualquer dos testes, é um ilícito disciplinar suscetível de configurar a sanção disciplinar de despedimento com justa causa.

9- O trabalhador é responsável por qualquer dano que venha a provocar, ao empregador ou a terceiros, sob a influência comprovada de álcool e/ou estupefacientes.

10- Os testes estão sujeitos a sigilo profissional, sendo garantida a confidencialidade das informações por parte da entidade que os realiza e/ou presença.

11- O disposto nos números anteriores não prejudica a possibilidade das informações serem comunicadas às entidades competentes, assim como a possibilidade de serem utilizadas na instrução de procedimento disciplinar e/ou judicial, sendo o trabalhador antecipadamente informado.

12- O trabalhador avaliado pode sempre requerer uma contraprova por análise de sangue no prazo máximo de 15 min após o primeiro teste.

13- Os custos dos exames e da contraprova são suportados pelo empregador, com exceção da contraprova solicitada pelo trabalhador no caso e que esta dê resultado positivo.

14- O período de conservação de dados terá como limite o fim do processo de impugnação da decisão disciplinar e caso esta não venha a ocorrer, o prazo legalmente fixado para a respetiva impugnação acrescido de sessenta dias.

Cláusula 74.^a

(Seguro dos trabalhadores deslocados fora do país de residência)

As empresas deverão garantir que os seguros previstos na alínea g) da cláusula 12.^a (Deveres da empresa) abrangem as deslocações que os trabalhadores realizam fora do território nacional.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 75.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que

aprovou o Código do Trabalho.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 76.^a

(Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente CCTV e na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho, será punida com as sanções seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 77.^a

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;

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

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

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 78.^a

(Consequência da aplicação da sanção abusiva)

1- A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a entidade empregadora por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais.

2- No caso da sanção abusiva ter sido aplicada pelo facto do trabalhador exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, o valor da indemnização a atribuir será no dobro do previsto nos termos gerais.

Cláusula 79.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após o conhecimento da infração por parte da entidade empregadora ou superior hierárquico com competência disciplinar.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCTV e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade, podendo consultar o processo.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

9- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

10- O processo disciplinar instaurado contra um trabalhador móvel segue os termos previstos no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com exceção dos prazos procedimentais que são acrescidos de metade.

CAPÍTULO XII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 80.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1- A empresa instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- Aos trabalhadores que laborem com óleos e combustíveis ou sujeitos à humidade e intempérie, a empresa obriga-se a fornecer gratuitamente equipamento de proteção, designadamente botas de borracha forradas, tamancos, luvas de borracha, calças e casaco PVC equipado com capuz.

3- Qualquer das partes poderá apresentar proposta de cria-

ção de uma comissão de segurança e saúde e respetivo regulamento.

4- Enquanto tal não se verificar esta matéria é regulada nos termos da lei em vigor.

Cláusula 81.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, a entidade empregadora pagará a diferença entre a retribuição líquida auferida à data do início da incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 30 dias por ano, seguidos ou interpolados, desde que se verifique uma situação de internamento em estabelecimento hospitalar ou de convalescença motivada pela hospitalização.

2- O valor da retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data do início da incapacidade temporária para o trabalho, compreenderá a retribuição base (cláusula 44.^a), diuturnidades (cláusula 46.^a), complemento salarial (cláusula 59.^a) e as outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, a saber, a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.^a), subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.^a número 1 e 63.^a número 1), ajuda de custo TIR (cláusula 64.^a) e subsídio de operações (cláusula 67.^a), excluindo-se desde já os valores que são pagos a título de subsídio de refeição e de ajudas de custo.

Cláusula 82.^a

(Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- No caso de incapacidade temporária absoluta, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, caso esta não esteja a ser suportada pela companhia de seguros.

2- A retribuição líquida à data da baixa compreenderá a retribuição base (cláusula 44.^a), diuturnidades (cláusula 46.^a), complemento salarial (cláusula 59.^a) e as outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, a saber, a retribuição do regime específico de trabalho dos motoristas (cláusula 61.^a), subsídio de trabalho noturno (cláusula 62.^a número 1 e 63.^a número 1), ajuda de custo TIR (cláusula 64.^a) e subsídio de operações (cláusula 67.^a), excluindo-se desde já os valores que são pagos a título de subsídio de refeição e de ajudas de custo.

3- Exclui-se do âmbito da presente cláusula, as situações de incapacidade para o trabalho resultantes de acidente de trabalho ou doença profissional que tenham ocorrido durante outra relação laboral anterior.

Cláusula 83.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença

profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 84.^a

(Apoio por apreensão de licença de condução)

1- A todos os motoristas a quem haja sido apreendida a licença de condução por razões de serviço em atos cometidos no exercício ou por causa do exercício das suas funções, será garantido o trabalho em qualquer outro setor da empresa compatível com as suas aptidões sem diminuição da retribuição normal, calculado nos termos do número dois da cláusula 74.^a (Complemento de pensão por acidente de trabalho ou doença profissional).

2- Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior ocorra na sequência da adoção de comportamento que constitua crime e/ou contraordenação muito grave ou grave quando reiterada.

Cláusula 85.^a

(Formação profissional)

1- As entidades empregadoras obrigam-se a suportar, os custos com a renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM), do cartão de condutor e dos respetivos certificados.

2- O trabalhador fica obrigado frequentar a formação marcada e organizada pela entidade empregadora, necessária à obtenção do CQM e do CAM, sob pena de a recusa consubstanciar a violação do dever a que se referem as alíneas *a)* e *j)* da cláusula 13.^a (Deveres dos trabalhadores).

3- Após a frequência da formação por parte do trabalhador, este fica obrigado a um período mínimo de permanência na entidade empregadora de cinco anos. Exclui-se desta obrigação de permanência a formação ministrada para a renovação daqueles títulos.

4- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado esse período, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá que devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade do título cujo custo foi suportado pela empresa.

5- Sempre que as entidades empregadoras não organizem as formações previstas no número 2 da presente cláusula, os trabalhadores têm direito a receber o valor da formação, acrescido da retribuição correspondente a trinta cinco horas de trabalho, fixando-se como valor de referência para a formação em 175 € (cento e setenta e cinco euros).

6- O trabalhador que apresente, para efeitos de reembolso, um valor de custo da formação superior ao valor de referência fixado no número anterior, deverá documentar devidamente tal pedido, justificado e fundamentado o mesmo. Caso fique provado, que era possível ao trabalhador realizar a formação com respeito pelo valor de referência, a entidade empregadora apenas fica obrigada a reembolsar o trabalhador pela formação frequentada até aquele limite, sem prejuízo de um eventual processo disciplinar ao trabalhador.

7- A formação ministrada nos termos da presente cláusula

é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 86.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais serão assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea *a)* do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação.

8- O expediente será assegurado pela associação patronal.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XIV

Disposições diversas

Cláusula 87.^a

(Transmissão de estabelecimento)

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titu-

laridade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

2- O transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

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

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável em caso de trabalhador que o transmitente, antes da transmissão, transfira para outro estabelecimento ou unidade económica, nos termos do disposto no artigo 194.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mantendo-o ao seu serviço, exceto no que respeita à responsabilidade do adquirente pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral.

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

6- A presente cláusula é aplicável em todas as situações de transmissão de estabelecimento.

7- A transmissão operada nos termos do número anterior determina a garantia, para o trabalhador transferido, de todas as condições praticadas no momento em que se verificar a transmissão, designadamente as decorrentes do presente CCTV em matéria remuneratória e de organização do tempo de trabalho.

8- Não há lugar à aplicação do regime anteriormente previsto aos trabalhadores contratados, por qualquer via, nos últimos seis meses por referência à data de início do contrato de prestação de serviços que venha a ser celebrado.

Cláusula 88.^a

(Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessão dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 89.^a

(Manutenção de regalias anteriores e prevalência de normas)

1- Da aplicação do presente CCTV não poderão resultar quaisquer prejuízos, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanentes, não contempladas neste CCTV e, bem assim, diminuição da retribuição líquida do trabalhador.

2- Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidos por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

3- As dúvidas que possam resultar da aplicação do disposto no número anterior são, obrigatoriamente colocadas por escrito à comissão paritária a qual, no prazo máximo de trinta dias, deverá adotar deliberação a respeito das questões que lhe sejam apresentadas.

4- A presente norma tem natureza imperativa.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 90.^a

(Carácter mais favorável)

As partes consideram que o presente CCTV é globalmente mais favorável do que a anterior regulamentação coletiva aplicável, cujas disposições são integralmente revogadas.

(Cláusula a integrar, de acordo com os princípios previstos no artigo 503.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

ANEXO I

(Categorias profissionais)

Área de direção, gestão e quadros técnicos

Chefe de departamento - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias: exercer, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos.

Conselheiro de segurança - É o profissional legalmente habilitado, que tem como missão garantir o cumprimento da regulamentação geral e a existência e cumprimento de normas e procedimentos internos à empresa onde atua, relativos ao transporte, carga, descarga, enchimento, acondicionamento e estiva de mercadorias perigosas, recorrendo a todos os meios e promovendo todas as ações capazes de prevenir a ocorrência de acidentes e minimizar os seus efeitos. Tem como atividades:

– Verificar o cumprimento da legislação relativa ao transporte de mercadorias perigosas e elaborar um relatório de segurança anual sobre as atividades da empresa no âmbito desse transporte;

– Aconselhar a empresa na adoção de modelos de gestão nas operações de transporte de mercadorias perigosas, visando prevenir a ocorrência de acidentes e procurando uma melhoria contínua da segurança, comportamento ambiental e qualidade de trabalho na empresa.

Diretor comercial - É o trabalhador que dinamiza, an-

garia e gere a carteira de clientes dos serviços comercial de transporte, podendo promover campanhas promocionais, conceber novos produtos, melhorando a comunicação com os clientes; elabora propostas comerciais de resposta a pedidos de consultas de clientes, e acompanha as mesmas, assegura a produção de informação de gestão comercial interna e acompanha os indicadores de gestão respetivos; gere, em articulação com o serviço administrativo e financeiro, a faturação e recebimentos dos serviços de transporte, desenvolvendo as ações necessárias à boa cobrança dos créditos sobre os clientes; gere as reclamações/sugestões efetuadas com referência ao setor comercial.

Diretor de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites do poder de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos.

Gestor comercial/marketing - É o trabalhador que tem como missão propor as orientações estratégicas da política comercial da empresa, promover estudos de mercado e testar as reações dos clientes com vista a permitir o ajustamento permanente da atividade da empresa às necessidades e satisfação dos clientes. Tem como atividades principais:

- Recolha e análise de informações sobre os serviços de transporte, dos clientes e da concorrência da empresa e outros fatores contextuais com importância para a política de marketing da empresa, através de estudos internos ou externos;
- Definição e análise os segmentos estratégicos do mercado-alvo da empresa;
- Definição e apresentação de propostas do posicionamento e da imagem da empresa no mercado;
- Definição e apresentação de propostas de estratégias e das políticas comerciais da empresa, especialmente as políticas de divulgação e promoção, em função da análise do mercado e das estratégias da concorrência, de acordo com o posicionamento que foi definido;
- Promoção de estudos de novas oportunidades de negócio, nomeadamente a expansão dos serviços ou a internacionalização;
- Elaboração do plano de atividades e do orçamento para a área do marketing;
- Controle dos resultados qualitativos e quantitativos das opções de marketing na empresa.

Gestor de contratos de manutenção - É o profissional que tem como missão assegurar a manutenção do material circulante estabelecendo os contactos com as empresas ou serviços de manutenção e verificando o cumprimento dos contratos e a qualidade dos serviços prestados. Tem como atividades principais:

- Definir, em colaboração com a direção, a estratégia de manutenção da empresa;
- Elaborar o plano de manutenção, em função da estratégia da empresa e das necessidades de produção do serviço de transporte;
- Selecionar fornecedores de material circulante e de serviços de manutenção;
- Negociar contratos de manutenção do material circulante;

- Controlar o cumprimento e a adequação do serviço prestado ao que está contratualizado;
- Gerir stocks de ferramentas, peças e acessórios para a manutenção;
- Propor investimentos na área da manutenção, nomeadamente ao nível do equipamento e da mão-de-obra;
- Elaborar o orçamento referente à área da manutenção;
- Elaborar documentos técnicos relativos ao serviço de manutenção.

Gestor de frota - É o profissional que tem como missão disponibilizar a frota, interna e externa sem condutor, mais adequada em tipologia, capacidade e fiabilidade, com a reatividade necessária aos mais elevados padrões de serviço, ao mais baixo custo e de forma sustentada no tempo. Tem como atividades principais:

- Planear a frota em capacidade e tipologia de acordo com os objetivos da produção e tendo em conta as intervenções de manutenção das viaturas, por forma a garantir a regularidade do serviço e a otimização da exploração;
- Propor a aquisição, o aluguer e o abate de viaturas emitindo pareceres técnicos sobre as suas características e sobre a oportunidade da ação;
- Selecionar, com a direção da empresa, fornecedores de veículos, componentes e serviços associados;
- Comprar equipamentos, materiais, consumíveis e serviços necessários à manutenção e exploração operacional da frota da empresa;
- Negociar os contratos de manutenção externa;
- Controlar o cumprimento dos contratos de fornecimento de veículos e componentes e a qualidade dos serviços associados;
- Gerir os stocks de ferramentas, peças e acessórios para a manutenção;
- Controlar e assegurar o cumprimento dos requisitos legais para a utilização da frota;
- Executar e controlar o processo administrativo e legal de sinistros e multas;
- Elaborar os documentos técnicos relativos à exploração e manutenção da frota.

Gestor de plataformas - É o profissional que tem como missão planear e coordenar a afetação dos recursos operacionais da plataforma para a produção dos serviços de carga/descarga, triagem e encaminhamento de mercadorias com origem e destino na plataforma. Tem como atividades principais:

- Participar no planeamento global e distribuir os recursos em função das necessidades do serviço numa ótica de satisfação das necessidades do cliente pelo mais baixo custo;
- Elaborar o plano e orçamento de exploração da plataforma ou do estabelecimento;
- Coordenar as operações e os recursos operacionais de produção da plataforma (equipamentos, recursos humanos...);
- Gerir a operação de transporte de recolha e distribuição de mercadorias a partir da plataforma, caso necessário;
- Garantir a manutenção dos equipamentos da plataforma, o ordenamento geral das mercadorias e a limpeza das instalações;

- Assegurar o cumprimento dos procedimentos de segurança da plataforma e a salvaguarda das mercadorias depositadas;

- Contactar com os clientes e organiza o dispositivo administrativo inerente à atividade do terminal;

- Controlar os indicadores de gestão e reporta os níveis de serviço e de performance económica da atividade;

- Colaborar em estreita ligação com os outros gestores de plataforma, com as unidades de gestão da qualidade, da gestão de recursos humanos e gestão global da operação, visando, entre outras atividades, transmitir informação de carácter técnico;

- Elaborar os relatórios da atividade do terminal.

Gestor de sistemas informáticos - É o trabalhador que tem como missão realizar atividades de conceção, especificação, projeto, implementação, avaliação, suporte e manutenção de sistemas informáticos e de tecnologias de processamento e transmissão de dados e informações. Tem como atividades principais:

- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de computadores isolados ou inseridos numa rede local, periféricos de computadores ou de uma rede local, estruturas e equipamentos de redes locais, sistemas operativos cliente e servidor;

- Implementar e efetuar a manutenção de políticas de segurança em sistemas informáticos;

- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de aplicações informáticas;

- Efetuar a análise de sistemas de informação;

- Conceber algoritmos através da divisão dos problemas em componentes;

- Desenvolver, distribuir, instalar e efetuar a manutenção de aplicações informáticas, utilizando ambientes e linguagens de programação procedimentais e visuais;

- Conceber, implementar e efetuar a manutenção de bases de dados;

- Manipular dados retirados de bases de dados;

- Instalar, configurar e efetuar a manutenção de servidores para a internet;

- Planificar, executar e efetuar a manutenção de páginas e sítios na internet;

- Desenvolver, instalar e efetuar a manutenção de sistemas de informação baseados nas tecnologias web.

Gestor de tráfego - É o profissional que tem como missão planear, coordenar e controlar as operações de produção de transporte e da afetação de recursos (frota, material circulante e pessoal) de acordo com a capacidade e a tipologia dos recursos operacionais da empresa, garantindo as condições de segurança adequadas nas operações de serviço de transporte. Tem como atividades principais:

- Elaborar o plano e o orçamento referente às operações de produção de transporte em colaboração com a direção comercial, em função das orientações estratégicas da empresa e das necessidades de produção do serviço de transporte;

- Participar na definição das políticas de imagens institucional, de comercialização e de marketing dos serviços de transportes da empresa;

- Programar as atividades de afetação de viaturas/frota e recursos humanos (tripulação) de forma a otimizar a frequ-

ência das viaturas nas várias linhas/carreiras/itinerários e a rentabilidade das encomendas do serviço de transporte;

- Propor a manutenção de serviços de transporte, nomeadamente de veículos em funções de programação e de ocorrências várias;

- Gerir as operações e os recursos operacionais de produção da empresa nomeadamente as frotas de veículos e equipamentos afetos à operação e à organização do transporte;

- Coordenar os serviços de gestão de frota, de tripulações e os serviços técnicos de afetação e controlo de recursos;

- Contactar diariamente com os serviços operacionais dos clientes de forma a transmitir informações sobre o status de execução do transporte e, de forma a efetuar o controlo e a pressão de cobrança;

- Acompanhar e apoiar as unidades operacionais na reformação e estabelecimento de interfaces exterior (manutenção, controlo de tráfego..., entidade reguladora, entidade gestora de infraestruturas, ...);

- Organizar o processamento da informação para o pagamento ao pessoal tripulante e auxiliar de cargas e descargas;

- Planear, controlar e coordenar a factoração dos serviços de transporte;

- Controlar a execução e a qualidade dos serviços prestados pela frota e pessoal tripulante;

- Pode executar o planeamento da manutenção em estreita ligação com o responsável da manutenção;

- Acompanhar a implementação de ações de segurança no sistema de transportes e propõe a atualização da regulamentação técnica e de exploração;

- Elaborar os relatórios das atividades referentes aos serviços de transporte realizados.

Gestor de transportes - É o profissional que tem como missão planear e coordenar as atividades de transporte numa lógica de sistema de transporte, promovendo a multimodalidade e garantindo a rentabilidade da exploração, a qualidade do serviço, a segurança e a proteção do meio ambiente. Tem como atividades principais:

- Organizar e coordenar todas as atividades inerentes à gestão da frota e dos recursos humanos a ela afetos, designadamente a verificação dos contratos e documentos de transporte a que acresce a distribuição dos carregamentos ou dos serviços pelos motoristas e pelos veículos;

- Verificar e realizar as ações necessárias para garantir que todos os títulos e licenças necessárias ao exercício da atividade de transportes rodoviários de mercadorias por conta de outrem prosseguida pela empresa, se encontram em vigor;

- Assegurar que a organização do trabalho dos motoristas, nomeadamente em sede de tempos de condução e repouso, bem como a legislação sobre higiene e segurança no trabalho cumpre as normas legais em vigor;

- Assegurar que no exercício da atividade são cumpridas as normas legais respeitantes à utilização dos veículos, nomeadamente no que se refere ao peso e dimensões e à segurança rodoviária bem como assegurar a gestão da manutenção e reparação dos veículos;

- Comunicar ao órgão de gestão da empresa todas as situações violadoras ou potencialmente violadoras de normas legais em vigor que venha a detetar, para que sejam instaura-

das ações corretivas bem como procedimentos disciplinares quando para isso exista fundamento legal;

- Analisar informações relativas à envolvente do negócio e aos vários modos de transporte, a nível nacional e internacional;

- Definir, com a direção, estratégias de gestão e organização do transporte promovendo e otimizando as interfaces com outros operadores e modos de transporte, numa lógica multimodal de forma a rentabilizar a exploração.

Responsável pela qualidade - É o profissional que tem como missão gerir e dinamizar o sistema da qualidade da empresa, com o objetivo de fomentar a comunicação interna e externa, na ótica da melhoria contínua e da satisfação do cliente. Tem como atividades principais:

- Participar, em conjunto com a direção da empresa, na definição da política da qualidade da empresa;

- Definir os processos e os meios necessários à implementação do sistema da qualidade da empresa, tendo em conta os objetivos definidos na política da qualidade;

- Definir as características do tipo de auditoria interna e acompanha os processos de auditoria interna e externa;

- Coordenar as atividades da qualidade, por forma a minimizar os custos globais de produtos e serviços e, de uma forma geral, os custos da não qualidade;

- Participar na gestão de recursos humanos, nomeadamente, ao nível de critérios de recrutamento e seleção de avaliação de desempenho e nas práticas de formação na sua área;

- Colaborar na seleção e homologação de fornecedores, de acordo com critérios da qualidade estabelecidos;

- Analisar e controlar os resultados da área da qualidade;

- Conduzir e desenvolver o processo de melhoria contínua do sistema da qualidade da empresa;

- Gerir os fluxos de informação da área da qualidade;

- Estabelecer contactos e parcerias com centros de investigação, laboratórios, clientes e fornecedores;

- Propor formas de melhoria para a organização baseadas em novos modelos de gestão da qualidade (total quality management, modelos de excelência, ...);

- Elaborar documentos técnicos relativos à área da qualidade.

Secretária de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Competem-lhe, normalmente, as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; receção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa ou interna, leitura e tradução da correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo; dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e preparar a redação de documentos a emitir; redigir a correspondência e outros documentos, eventualmente em francês ou inglês; organizar, manter e atualizar o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria; dactilografar relatórios, atas, cartas, ofícios e comunicações; preparar reuniões de trabalho e redigir as respetivas atas; coordenar trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, retrografia de textos, expedição de

correio, etc. Como habilitações escolares mínimas e exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente.

Técnico comercial - É o trabalhador que analisa a concorrência e o mercado para identificar as necessidades dos clientes, participar na promoção da venda e a elaborar propostas comerciais. Acompanha o atendimento, venda, dúvidas e reclamações dos clientes, a fim de fidelizar e propor melhorias.

Técnico de formação - Ministra a formação teórica e prática na empresa; assegura o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores formandos, colabora na programação dos cursos de formação e seu desenvolvimento, bem como nas matérias a ministrar aos formandos.

Técnico de SHT (segurança higiene e saúde no trabalho) - É o profissional que tem como missão desenvolver atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais. Tem como atividades principais:

- Colaborar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção da empresa;

- Colaborar no processo de avaliação de riscos profissionais;

- Desenvolver e implementar medidas de prevenção e de proteção;

- Colaborar na conceção de locais, postos e processos de trabalho;

- Colaborar no processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção;

- Assegurar a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa;

- Colaborar nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;

- Colaborar na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa;

- Colaborar no desenvolvimento de processos de consulta e de participação dos trabalhadores;

- Colaborar no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

Área administrativa e financeira

Caixa - O trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo de movimento relativo a transações respeitantes a gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde a indicada nas notas de venda e nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de divisão ou serviços - É o trabalhador que dirige ou chefia o setor de serviços.

Chefe de escritório - É o trabalhador que estuda, planifica, organiza, dirige, coordena e controla, dentro dos limites dos poderes de que está investido, as atividades de um ou vários dos seus departamentos, dirigindo e supervisionando os trabalhadores que lhe estão adstritos. Exerce funções tais como: colabora na determinação da política da empresa e planeia a utilização mais conveniente dos meios humanos, materiais e financeiros adstritos ao órgão a que pertence; dirige e fiscaliza as atividades que dele dependem, elabora

planos de atuação e assegura o seu cumprimento; vela pelo cumprimento das políticas definidas e das normas e regulamentos em vigor, bem como dos preceitos legais; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento dos serviços; Cria e assegura uma boa estrutura administrativa que permita explorar e dirigir os vários órgãos que supervisiona; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Chefe de secção - É o trabalhador que assegura o funcionamento de uma secção, dirigindo e supervisionando o pessoal que lhe está adstrito, acionando e controlando as atividades que lhe são próprias, sob a orientação do superior hierárquico.

Escriturário (1.ª e 2.ª) - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou a máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias a execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os a pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e as despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece extratos das operações contabilísticas efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar, fora do escritório, serviço de informação de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunal ou repartições públicas.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista a determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano e contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários a definição da política orçamental e organiza e segura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter a administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço,

que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas e fornece indicadores para esse fim; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa.

Cobrador - É o trabalhador que efetua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Correspondente em línguas estrangeiras - o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos em línguas estrangeiras, dando-lhe seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o assunto; estuda os documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe informações recolhidas com vista a resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as; encarrega-se dos respetivos processos.

Empregado de serviços externos - É o trabalhador que fora das instalações presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas ou outros serviços análogos, podendo eventualmente efetuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

Escriturário principal - É o trabalhador que, pela sua experiência, conhecimento e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de escriturário, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas.

Estagiário (1.º, 2.º, 3.º anos) - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para escriturário.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou do livro 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 extratos de contas simples ou com juros, executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os respetivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou e responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Técnico de manutenção informática - É o trabalhador responsável pela execução de tarefas de manutenção programada e reparação dos equipamentos que compõem o parque informático da empresa.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existên-

cias; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos. Verifica periodicamente se os montantes e valores em caixa coincidem com os que os livros indicam. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Programador - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo gestor de sistemas informático, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede a codificação dos programas, escreve instruções para 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 informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Área das operações/tráfego

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a carga e arrumação das mercadorias do veículo e a respetiva descarga e entrega nos clientes, podendo ainda fazer a cobrança dos despachos e/ou mercadorias transportadas. Quando no interior da empresa, pode desempenhar as tarefas de carga e descarga dos carros da empresa transportadora.

Chefe de grupo - O trabalhador que tem a seu cargo a orientação de um grupo de trabalhadores dos serviços de carga e descarga.

Chefe de tráfego - É o trabalhador que orienta e dirige a preparação e realização do transporte e atos com eles conexos. Assegura os contactos por sua iniciativa ou a quem se dirige à empresa, tendo em vista a organização e realização de transportes, de acordo com as instruções que lhe forem superiormente fixadas. Estuda, planifica, organiza e dirige dentro dos limites dos poderes que lhe forem conferidos a atividade de transportes da empresa, bem como dirige e controla as funções de operador de tráfego. Recebe e verifica todos os documentos que devem acompanhar as mercadorias, bem como as indicações deles constantes, aferindo da sua conformidade com a lei e atua em função da verificação efetuada.

Conferente de mercadorias - É o trabalhador que, sob a orientação do fiel de armazém, procede a operações relacionadas com a entrada e saída de mercadorias.

Despachante - É o trabalhador que, nas estações de camionagem, filiais ou postos de despacho, efetua despachos de quaisquer volumes a transportar, entregas de mercadorias chegadas ou transportadas e cobranças das quantias respetivas;

Controla e verifica o movimento das partidas e chegadas de mercadorias, bem, como o respetivo expediente. Zela pela conservação e armazenagem de mercadorias à sua guarda. Pode eventualmente efetuar a conferência de mercadoria ou de despachos, fazendo ainda a sua pesagem quando neces-

sário. Pode ainda efetuar excecionalmente a venda de títulos de transporte e fazer marcações de lugares nos autocarros.

Encarregado de cargas e descargas - É o trabalhador que dirige os trabalhos de carga e descarga nas empresas, entrepostos ou outros locais.

Encarregado de garagem - É o trabalhador que fiscaliza o trabalho do pessoal e orienta o serviço, dentro do que lhe for ordenado pela entidade patronal.

Fiel de armazém - É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

Guarda - É o trabalhador cuja atividade se limita a velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadorias, veículos e materiais.

Manobrador de máquinas - É o trabalhador que, não necessitando de possuir carta de condução profissional, processa a sua atividade manobrando ou utilizando máquinas, sendo designado conforma a máquina que manobra ou utiliza: manobrador de empilhador, de trator, de monta-cargas, de ponte móvel ou grua. Tem como atividades principais:

- Opera o empilhador em segurança;
- Colocar e retirar cargas da estanteria;
- Empilhar cargas;
- Carregar e descarregar camiões;
- Assegurar a manutenção e limpeza do empilhador.

Motoristas de ligeiros - * Ver motorista de pesados, com as devidas adaptações.

Motorista de pesados - É o trabalhador que, possuindo as habilitações exigidas por lei, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe proceder à abertura e fecho das caixas de carga, dirigir as operações de carga e descarga, proceder ao acondicionamento, incluindo amarração das mercadorias, zelar pelo cumprimento dos tempos de carga e descarga das mercadorias, adotar os trajetos que lhe forem ordenados e aqueles que se revelem mais benéficos para a empresa, pugnar pela boa conservação do veículo, realizar diariamente a verificação dos principais indicadores do estado aparente de funcionamento das viaturas tripuladas, reportando, de imediato, toda e qualquer anomalia detetada, verificar a existência e conformidade de toda a documentação relativa ao veículo e à carga transportada, pugnar pela manutenção em segurança, do veículo, carga e demais instrumentos de trabalho, cabendo-lhe, ainda, a tarefa de mudar pneus e realizar outras pequenas operações de reparação ou diagnóstico quando em trânsito. Sobre o trabalhador motorista não recai qualquer dever de fazer operações de cargas ou descargas de mercadorias, exceto quando o trabalhador tenha sido contratado ou esteja adstrito aos seguintes serviços de transporte:

- Serviços de transporte cuja natureza exija a realização de tais operações, tais como a distribuição, entendendo-se como tal, a distribuição das mercadorias dos armazéns centrais para as respetivas lojas, mudanças e porta-a-porta;
- Serviços de transporte quando, por razões de segurança, em função da formação específica recebida e utilização de equipamento específico, tais operações tenham que ser realizados pelo trabalhador, como é o caso do transporte de

combustíveis, graneis e porta-automóveis.

As operações de descarga nas lojas como referidas em cima, só podem ser realizadas pelo motorista com a presença de outra pessoa.

Motorista de tratores, empilhadores e gruas - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

Operário não especializado - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

Operador de tráfego - É o trabalhador que assegura a eficiência dos transportes e providência na distribuição dos meios humanos e materiais de acordo com as necessidades do tráfego de mercadorias. Providencia pelo cumprimento das imposições legais de transporte, emitindo ou conferindo e disponibilizando os documentos que devem acompanhar a viatura e o transporte. Procede ao registo diário do movimento e elabora mapas de atividade, bem como folhas de ponto mensal que igualmente controla. Mantém contactos com a clientela, assegurando a informação sobre a realização dos transportes.

Servente - É o trabalhador que carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de serviço público e pode ainda fazer a entrega e levantamento das mesmas nas secções de despacho.

Área da manutenção e reparação

Aprendiz - O trabalhador que faz aprendizagem para uma das seguintes categorias profissionais: mecânico de automóveis, serralheiro civil, serralheiro mecânico, electricista, bate-chapas e pintor.

Ajudante de lubrificador - É o trabalhador que ajuda o serviço do lubrificador.

Bate-chapas - É o trabalhador que procede normalmente a execução, reparação e montagem de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins da viatura.

Electricista - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Lavador - É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza dos veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual quer por máquinas.

Lubrificador - É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleo de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

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

Montador de pneus - O trabalhador que procede à montagem e desmontagem de pneumáticos e a reparação de furos em pneus ou câmaras-de-ar.

Pintor de automóveis ou máquinas - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, viaturas ou seus componentes, aplicando as demãos do primário, de subcapa e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, preparar as tintas.

Porteiro - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e receber a correspondência.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustível, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis e outras obras. Inclui-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção de instrumentos de precisão e das instalações elétricas.

Servente de limpeza - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis e utensílios e interiores dos veículos pesados.

Soldador - É o trabalhador que, utilizando o equipamento apropriado aluminotérmico por pontos ou por costura contínua, liga entre si elementos ou conjuntos e peças de natureza metálica.

Área da logística

Operador de armazém/operador de encomendas - É o profissional que tem como missão efetuar as operações de receção, codificação, armazenagem, movimentação, expedição e inventariação de mercadorias. Tem como atividades principais:

- Efetuar as operações de entrada de mercadorias em armazém;
- Efetuar a movimentação e acondicionamento das mercadorias no armazém e assegura a sua manutenção e conservação;
- Efetuar as operações de expedição de mercadorias;
- Participar na elaboração de inventários, executando atividades de identificação e de controlo das mercadorias e dos materiais.

Responsável de aprovisionamento - É o profissional que tem como missão assegurar a gestão do fluxo dos produtos em armazém, desde a entrada até à saída da empresa, utilizando os meios e os recursos mais adequados de forma a garantir o nível de serviço aos clientes e a eficiência da operação. Tem como atividades principais:

- Colaborar na definição de estratégias e políticas para o serviço de aprovisionamento e tendo em conta os constrangimentos e oportunidades de mercado;
- Planear e organizar o serviço de aprovisionamento;
- Orientar, coordenar e executar as atividades do serviço de aprovisionamento;
- Avaliar os resultados do serviço de aprovisionamento, a nível qualitativo e quantitativo, em função dos objetivos estabelecidos.

Responsável de cliente - É o profissional que tem como missão planear, realizar, analisar e controlar tarefas integradas no âmbito do atendimento, garantindo a sua satisfação e consequente fidelização. Tem como atividades principais:

- Atender e aconselhar os clientes, tendo em vista a sua fidelização e a satisfação das suas necessidades;
- Processar a venda de produtos do cliente, recorrendo a

equipamento informático e outros meios disponíveis;

— Assegurar o serviço pós-venda, recebendo e analisando reclamações com vista à sua resolução, procedendo à troca de produtos e a reembolsos, tratando de devoluções e de outras situações colocadas pelos clientes.

Responsável de logística/responsável de transportes e armazém/ responsável de centro de distribuição - É o profissional que tem como missão programar e organizar os fluxos e a distribuição física dos produtos, otimizando stocks, meios, espaços e tempos, de forma a garantir a qualidade do serviço. Tem como atividades principais:

– Programar processos de encomenda, de armazenamento, de transporte e de entrega, a partir de um sistema de informação;

– Definir a organização do armazém, das plataformas, etc, otimizando os espaços, as condições físicas dos produtos, a

entrega e escoamento dos mesmos;

– Organizar e gerir o sistema de distribuição física das mercadorias e outros produtos, definindo as rotas, a frequência e a forma da distribuição;

– Elaborar o referenciamento dos novos produtos;

– Gerir a informação relativa aos stocks e define o ponto de encomenda, com vista a evitar a permanência dos produtos nos armazéns ou entrepostos, minimizando custos e evitando os custos associados à não qualidade;

– Coordenar as encomendas;

– Gerir e rentabilizar a frota da empresa;

– Programar a localização dos produtos nos lineares, por forma a otimizar a sua rentabilidade;

– Controlar a organização, a disposição e a conservação dos produtos e equipamentos, os custos e os prazos, com base no sistema de informação.

ANEXO II

Período de permanência e acesso

Período de aprendizagem (para efeitos da categoria profissional de aprendiz): 2 anos, após o qual o trabalhador ingressa no nível mais baixo da respetiva categoria.

Tempo de permanência na categoria ou classe	Categoria ou classe	Acesso
1 ano	Praticante de despachante	Despachante
	Ajudante de lubrificador	Lubrificador
	Estagiário do 1.º ano	Estagiário do 2.º ano
	Estagiário do 2.º ano	Estagiário do 3.º ano
	Estagiário do 3.º ano	Escriturário de 2.ª ano
	Praticante de metalúrgico do 1.º ano	Praticante de metalúrgico do 2.º ano
	Praticante de metalúrgico do 2.º ano	Profissional metalúrgico de 2.ª classe
	Ajudante de electricista do 1.º período	Ajudante de electricista do 2.º período
	Ajudante de electricista do 2.º período	Pré-oficial electricista do 1.º período
	Pré-oficial electricista do 1.º período	Pré-oficial electricista do 2.º período
	Pré-oficial electricista do 2.º período	Oficial electricista (menos de 3 anos)
	Oficial electricista (menos de 3 anos)	Oficial electricista (mais de 3 anos)
3 anos	Profissional metalúrgico de 2.ª classe	Profissional metalúrgico de 1.ª classe
	Escriturário de 2.ª classe	Escriturário de 1.ª classe

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula 44.ª

(Retribuição do trabalho)

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de escritório Director de serviços	820 €

II	Chefe de departamento Chefe de divisão ou serviços Conselheiro de segurança Contabilista Gestor comercial/marketing Gestor de contratos de manutenção Gestor de frota Gestor de plataformas Gestor de sistemas informáticos Gestor de tráfego Gestor de transportes Director comercial Tesoureiro	755 €
----	---	-------

III	Motorista de pesados	700 €
IV	Chefe de secção Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Guarda-livros Programador Responsável de aprovisionamento Responsável de cliente Responsável de logística/transportes e armazém/centro de distribuição Responsável pela qualidade	690 €
V	Chefe de tráfego Correspondente em línguas estrangeiras Escriturário principal Oficial principal Secretária da direcção Técnico comercial Técnico de formação Técnico de manutenção informática Técnico de SHT (segurança higiene e saúde no trabalho)	665 €
VI	Caixa Escriturário de 1.ª Operador de armazém/operador de encomendas Operador de empilhador (tratores, empilhadores e gruas) Operador de tráfego	660 €
VII	Electricista (mais de três anos) Encarregado de garagens Fiel de armazém Oficial de 1.ª	655 €
VIII	Motorista de ligeiros	650 €
IX	Cobrador Despachante Empregado de serviços externos Escriturário de 2.ª Motorista de tractores, empilhador de grua	640 €
X	Electricista (menos de três anos) Encarregado de cargas e descargas Oficial de 2.ª	635 €
XI	Pré-oficial electricista do 2.º ano Telefonista	600 €
XII	Ajudante de motorista Chefe de grupo Conferente de mercadorias Electricista (pré-oficial do primeiro ano) Guarda Lubrificador Manobrador de máquinas Porteiro	600 €
XIII	Estagiário do 3.º ano Lavador Montador de pneus Operário não especializado Servente	600€
XIV	Ajudante de electricista do 2.º período Ajudante de lubrificador Estagiário do 2.º ano Praticante do 2.º ano (met.) Servente de limpeza	600 €

XV	Ajudante de electricista do 1.º período Estagiário do 1.º ano Praticante do 1.º ano (met.) Aprendiz	600 €
----	--	-------

Os oficiais de 1.ª 2.ª referidos, respetivamente, nos grupos VI e VIII pertencem às seguintes categorias profissionais:

- Bate-chapas;
- Mecânico de automóveis;
- Pintor de automóveis ou máquinas;
- Serralheiro civil;
- Serralheiro mecânico;
- Soldador.

Cláusula 46.^a

(Diuturnidades)

Valor da diuturnidade: 17 €.

Cláusula 53.^a

(Abono para falhas)

Valor do abono para falhas: 23 €.

Cláusula 55.^a

(Subsídio de refeição)

Valor do subsídio de refeição: 4,70 €.

Cláusula 56.^a

(Refeições, alojamento e deslocações no país de residência)

Número 2 - Refeições deslocados no nacional:

Alíneas a) e c) Pequeno-almoço e ceia: 2,90 €.

Alínea b) Almoço e jantar: 8,40 €.

Cláusula 57.^a

(Refeições, alojamento e subsídio de deslocação fora do país de residência)

Trabalhadores não móveis quando deslocados no estrangeiro:

- Pequeno-almoço e ceia: 2,90 €.

- Almoço e jantar: 13 €.

Cláusula 58.^a

(Ajudas de custo diárias)

Número 3 - Trabalhadores móveis, em média a apurar mensalmente, valor da ajuda de custo diária mínima de:

- Nacional: 23 €.

- Ibérico: 26 €.

- Internacional: 36,4 €.

Número 7 - Deslocação a Espanha mas com repouso diário em Portugal:

- Pequeno-almoço e ceia: 2,90 €.

- Almoço e jantar: 9,90 €.

Cláusula 59.^a**(Complemento salarial)**

Grupo	Tipo de viatura	Sal. base	Valor do complemento salarial					
			Nacional		Ibérico		Internacional	
I	Até 3,5 t	650 €	0	0 €	1.01	6,5 €	1.02	13 €
II	Superior a 3,5 ton até 7,5 t	700 €	0	0 €	1.01	7 €	1.02	14 €
III	Superior a 7,5 t até 44 t	700 €	1.02	14 €	1.03	21 €	1.05	35 €
IV	Mais de 44 t	700 €	1.04	28 €	1.06	42 €	1.1	70 €

Nota explicativa:

Esclareça-se que, o complemento salarial é de pagamento mensal e o seu valor é obtido pela aplicação da percentagem prevista no quadro constante do anexo III do CCTV, sobre o valor do salário/retribuição base que a empresa paga efetivamente ao trabalhador.

Com efeito, o quadro em cima, reflete o valor dos complementos salariais tendo por pressuposto que o salário base aplicável é o previsto na tabela salarial em vigor. Mas, caso o salário base pago pela empresa ao trabalhador for outro, então o valor do complemento salarial terá de ser ajustado, aplicando-se a respetiva percentagem ao valor efetivamente pago.

Por exemplo, no caso de um motorista que conduza um veículo de 7,5 t até 44 t, afeto ao serviço de transporte internacional e que tem um salário base de 725 € - e como tal, com um valor superior ao previsto na tabela salarial -, deverá aplicar-se a percentagem de 1.05 à sua retribuição/salário base pelo que, o valor deste complemento salarial será de 36,25 €.

Cláusula 60.^a**(Subsídio de operações/cargas e descargas)**

Valor do subsídio de operações/cargas e descargas: 2,5 €.

Nota explicativa:

Por exemplo, um trabalhador que desempenhar as funções descritas na cláusula 60.^a em 22 dias de trabalho efetivo, terá direito a receber, nesse mês 55 €.

Cláusula 64.^a**(Ajuda de custo TIR)**

a) Internacional: 135 €.

b) Ibérico: 115 €.

Cláusula 66.^a**(Subsídio de risco)**

Valor do subsídio de risco: 7,5 €.

Nota explicativa:

Por exemplo, um trabalhador que desempenhar as funções descritas na cláusula 66.^a em 22 dias de trabalho efetivo, terá direito a receber, nesse mês 165 €.

Cláusula 67.^a**(Subsídio de operações)**

Valor mensal do subsídio de operações: 125 €.

ANEXO IV

Quadros exemplificativos**I - Motorista de pesados afecto ao transporte nacional**

Rubricas sujeitas a descontos	
Designação	Valor
Retribuição base	700,00 €
Complemento salarial (59. ^a)	14,00 €
Diuturnidades (5)	85,00 €

Prestação pecuniária cláusula 61. ^a	383,52 €
Subsídio de trabalho nocturno	70,00 €
Subsídio de operações (22 dias)	55,00 €
2 dias de descanso semanal trabalhados	106,53 €
Valor bruto total	1 414,05 €

II- Motorista de pesados afecto ao transporte nacional de materias perigosas em cisternas

Rubricas sujeitas a descontos	
Designação	Valor
Retribuição base	700,00 €
Complemento salarial (59. ^a)	14,00 €
Diuturnidades (5)	85,00€
Prestação pecuniária cláusula 61. ^a	383,52 €
Subsídio de risco	165,00 €
Subsídio de trabalho nocturno	70,00 €
Subsídio de operações	125,00 €
2 dias de descanso semanal trabalhados	106,53 €
Valor bruto total	1 649,05 €

III- Motorista de pesados afecto ao transporte ibérico

Rubricas sujeitas a descontos	
Designação	Valor
Retribuição base	700,00 €
Complemento salarial (59. ^a)	21,00€
Diuturnidades (5)	85,00€
Prestação pecuniária cláusula 61. ^a	386,88€
Ajuda de custo TIR	115,00 €
Subsídio de trabalho nocturno	70,00 €
4 dias de descanso semanal trabalhados	214,93 €
Valor bruto total	1 592,81 €

IV- Motorista de pesados afecto ao transporte internacional

Rubricas sujeitas a descontos	
Designação	Valor
Retribuição base	700,00 €
Complemento salarial (59. ^a)	35,00 €
Diuturnidades (5)	85,00€
Prestação pecuniária cláusula 61. ^a	393,60 €
Ajuda de custo TIR	135,00 €
Subsídio de trabalho nocturno	70,00 €
4 dias de descanso semanal trabalhados	218,67 €
Valor bruto total	1.637,27 €

Lisboa, 29 de outubro de 2019.

Pela Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAN:

Gustavo Hipólito Carreira Paulo Duarte, na qualidade de presidente da direção nacional.

Pedro Miguel Borges Polónio, na qualidade de vice-presidente da direção nacional.

Pela Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas - ANTP:

Luis Filipe Ramos Martins, na qualidade de mandatário.

Márcio Filipe Antunes Lopes, na qualidade de mandatário.

Sónia Alexandra Marques Valente, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Anabela Paulo Silva Carvalheira, na qualidade de mandatária.

Carlos Alberto dos Santos Pinho, na qualidade de mandatário.

Carlos Manuel do Carmo Gomes, na qualidade de mandatário.

Fernando Manuel das Neves Lopes Fidalgo, na qualidade de mandatário.

Filipe Arantes Azevedo, na qualidade de mandatário.

Hélder António Simões Borges, na qualidade de mandatário.

Hélder Roque da Costa Godinho, na qualidade de mandatário.

José Manuel Rodrigues de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Luís Manuel Venâncio Franco de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Manuel Pedro Rodrigues Castelão, na qualidade de mandatário.

Nuno Miguel Costa Martins, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Machado Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas:

Jorge Manuel Fernandes Costa, na qualidade de mandatário.

Manuel Jorge Mendes Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas - SNMMP:

António Manuel Pio Medeiros, na qualidade de mandatário.

Francisco Sebastião Valentim São Bento, na qualidade de mandatário.

Pedro Miguel Braz Pardal Henriques, na qualidade de mandatário.

Pelo SIMM - Sindicato Independente de Motoristas de Mercadorias:

Anacleto Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Armando Jorge Costa Cordeiro, na qualidade de mandatário.

Pedro Duarte da Costa Leal, na qualidade de mandatário.

Tomás Augusto Dias Ferreira, na qualidade de mandatário.

Declaração

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.

Depositado em 27 de novembro de 2019, a fl. 112 do livro n.º 12, com o n.º 266/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional, e obriga, por um lado, a The Navigator Company, SA cuja atividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique a 581 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto no número seguinte, substitui o texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2016, e n.º 40, de 29 de outubro de 2018.

2- Os valores das bandas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, sendo revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- O acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.

4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respectiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respectiva fundamentação.

6- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevivência.

7- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

8- No prazo de 15 dias após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos

negociadores.

9- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2019.

CAPÍTULO II

Cláusula 3.ª

Preenchimento dos postos de trabalho

A empresa preferirá, no preenchimento de vagas ou postos de trabalho, os trabalhadores ao seu serviço, desde que estes reúnam as condições necessárias para esse preenchimento, só recorrendo à admissão do exterior quando estiverem esgotadas todas as possibilidades de utilização dos seus recursos humanos.

Cláusula 4.ª

Admissões

1- Nas admissões deverão ser respeitadas as condições estabelecidas na lei, neste acordo e na regulamentação interna da empresa.

2- As admissões serão precedidas de exame médico adequado, feito a expensas da empresa.

3- A empresa não deverá, em regra, admitir trabalhadores reformados.

4- Na admissão de qualquer trabalhador, a empresa obriga-se a reconhecer os tempos de aprendizagem, tirocínio ou estágio dentro da mesma profissão ou profissões afins prestados noutra empresa, desde que apresente, para o efeito, certificado comprovativo.

5- No ato de admissão, a empresa fornece ao trabalhador cópias do presente acordo e regulamentos internos

Cláusula 5.ª

Período experimental

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, contado nos termos da lei, e, salvo acordo escrito em contrário, tem a seguinte duração, que é, também, a máxima:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

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

3- Findo o período experimental, a admissão torna-se automaticamente definitiva, contando-se a antiguidade a partir da data de admissão a título experimental.

Cláusula 6.ª

Readmissões

1- Se a empresa readmitir ao seu serviço um trabalhador

cujos contratos tenham sido rescindidos anteriormente, por qualquer das partes, o tempo de antiguidade ao serviço da empresa no período anterior à rescisão será contado na readmissão, se nisso acordarem, por escrito, o trabalhador e a empresa.

2- A readmissão de um trabalhador para a mesma categoria profissional não está sujeita a período experimental.

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

A empresa pode celebrar contratos a termo, de acordo com as regras e os limites impostos pela legislação aplicável.

Cláusula 8.^a

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de direcção e de quadros superiores directamente dependentes da administração ou da direcção, bem como funções de secretariado de titular de qualquer desses cargos.

Cláusula 9.^a

Reconversões

1- A empresa diligenciará reconverter, para função compatível com as suas capacidades, os trabalhadores parcialmente incapacitados por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional; quando tal não for possível, a empresa informará, por escrito, o trabalhador interessado das razões dessa impossibilidade.

2- O trabalhador reconvertido passará a auferir a retribuição base estabelecida para a sua nova categoria, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Da reconversão não poderá resultar baixa de retribuição base do trabalhador reconvertido, retribuição base que, quando seja superior à estabelecida para a sua nova categoria, irá sendo absorvida pelos subsequentes aumentos salariais até ao valor desta. Para o efeito, o trabalhador terá direito aos seguintes adicionais à retribuição base correspondente à categoria profissional para que foi reconvertido:

a) 75 % da diferença entre a retribuição base correspondente à categoria para que foi reconvertido e a retribuição base correspondente à categoria de onde é originário, na primeira revisão salarial;

b) 50 % daquela diferença, pelos novos valores resultantes da segunda revisão salarial, na ocasião desta;

c) 25 % daquela diferença, pelos valores resultantes da terceira revisão salarial, na ocasião desta;

d) Absorção total na quarta revisão salarial.

Cláusula 10.^a

Promoções

1- Constitui promoção a passagem a título definitivo de um trabalhador para uma categoria, classe ou grau superior ou a sua mudança a título definitivo para outra função a que corresponde remuneração mais elevada.

2- As promoções processar-se-ão de acordo com o estabelecido no Regulamento de Carreiras Profissionais, que figura como anexo I a este AE.

Cláusula 11.^a

Diminuídos físicos

Os trabalhadores diminuídos físicos não podem ser objecto de tratamento discriminatório negativo na admissão e promoção.

Cláusula 12.^a

Transferências

1- Entende-se por «transferência de local de trabalho» a alteração do contrato individual que vise mudar, com carácter definitivo, o local de prestação de trabalho para outra localidade.

2- Por «local de trabalho» entende-se aquele em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local não seja fixo, a sede, delegação ou estabelecimento a que o trabalhador esteja adstrito.

3- No caso de transferências colectivas aplicar-se-á o seguinte regime:

a) A empresa só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha;

b) No caso previsto na alínea anterior, o trabalhador, querendo, pode resolver o contrato, com direito à indemnização fixada na lei;

c) Quando a empresa fizer prova de que a transferência não causou prejuízo sério ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela resolução do contrato, não é devida a indemnização referida na alínea anterior.

4- Nos restantes casos, quando o interesse da empresa o exija, esta pode transferir temporária ou definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, respeitando as demais disposições legais aplicáveis.

5- No caso de necessidade de transferência, a empresa deverá avisar o trabalhador por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se for acordado entre as partes um prazo menor.

6- Nas transferências por iniciativa ou interesse do trabalhador, este acordará com a empresa as condições em que a mesma se realizará.

7- Nas transferências por iniciativa da empresa que impliquem mudança de residência do trabalhador, a empresa:

a) Suportará as despesas directamente impostas pela mudança, ou seja, despesas efectuadas com o transporte de mobiliário e outros haveres e com a viagem do próprio e respectivo agregado familiar;

b) Pagará um subsídio correspondente a 20 % da retribuição base efectiva e diuturnidades, quando a elas houver direito, durante 24 meses.

8- Em qualquer transferência, o trabalhador sujeitar-se-á ao cumprimento das regras de trabalho e de funcionamento do novo local de trabalho.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

1- A empresa proporcionará aos trabalhadores ao seu ser-

viço condições de formação e de valorização profissional, nos termos da lei, sendo considerada infracção disciplinar a ausência não justificada à formação.

2- O tempo despendido pelos trabalhadores na frequência de acções de formação profissional que decorram no período normal de trabalho será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, aplicando-se aos trabalhadores e à empresa todas as disposições deste acordo.

3- O tempo despendido nas acções de formação que decorram fora do horário de trabalho será pago nas primeiras duas horas com base no salário hora previsto na cláusula 59.^a e nas posteriores como trabalho suplementar.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada ao desenvolvimento das suas qualificações;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividade cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da lei ou deste AE;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado em cada um dos seus estabelecimentos, o registo do pessoal com indicação do nome, data de nascimento e admissão, modalidade do contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Submeter a exame médico todos os trabalhadores nos termos da lei;
- m) Passar certificados aos trabalhadores, nos termos da lei;
- n) Facultar ao trabalhador a consulta do respectivo processo individual, sempre que este o solicite;
- o) Promover a avaliação do mérito dos trabalhadores ao seu serviço e remunerá-los de acordo com esta avaliação;
- p) Assegurar aos seus trabalhadores, nas situações de reestruturação, a formação e a preparação necessárias para que

estes possam adquirir novas competências e transitar para outras funções compatíveis com as suas capacidades.

Cláusula 15.^a

Deveres dos trabalhadores

- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
 - a) Cumprir as disposições deste acordo e demais legislação aplicável;
 - b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
 - c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - e) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
 - f) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - g) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
 - h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
 - i) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
 - j) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - k) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei ou deste AE, bem como as ordens dadas pelo empregador;
 - l) Utilizar em serviço o vestuário e equipamento de segurança que lhes for distribuído ou disponibilizado pela empresa;
 - m) Prestar aos outros trabalhadores todos os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem em matéria de serviço;
 - n) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos outros trabalhadores nos seus impedimentos e férias;
 - o) Dar conhecimento à empresa, através da via hierárquica, das deficiências de que tenham conhecimento e que afectem o regular funcionamento dos serviços;
 - p) Actuar de uma forma geral de acordo com o código de ética em vigor na empresa, desde que devidamente validado.
- 2- O dever de obediência, a que se refere a alínea f) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

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 de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste acordo;

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

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

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

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

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

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

CAPÍTULO IV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

1- A actividade sindical na empresa rege-se pela legislação aplicável, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

2- Para os efeitos deste acordo, entende-se por:

a) «AGT» (assembleia geral de trabalhadores), o conjunto de todos os trabalhadores do mesmo estabelecimento;

b) «CS» (comissão sindical), a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato, no mesmo estabelecimento;

c) «CI» (comissão intersindical), a organização dos delegados das comissões sindicais no mesmo estabelecimento;

d) «SS» (secção sindical), o conjunto dos trabalhadores do mesmo estabelecimento filiados no mesmo sindicato.

Cláusula 18.^a

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os trabalhadores poderão reunir-se fora do horário normal de trabalho dentro das instalações da empresa, durante o período que entenderem necessário, sem prejuízo da normalidade da laboração nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões de trabalhadores poderão ser convocadas por um terço ou cinquenta trabalhadores da respectiva comissão sindical do estabelecimento, pela CS, pela CI ou pelo delegado sindical, quando aquelas não existam.

4- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, deverão comunicar ao conselho de administração ou a quem as suas vezes fizer e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Nos casos de urgência, a comunicação a que se refere o número anterior deverá ser feita com a antecedência possível.

6- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes que não trabalhem na empresa podem, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, participar nas reuniões, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 19.^a

Competência dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais (CS) ou comissões intersindicais (CI) têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhes estão atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos, nomeadamente:

a) Acompanhar e fiscalizar a aplicação das disposições legais e convencionais que tenham repercussões nas condições de trabalho;

b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche e outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer projecto de mudança de local da unidade, instalação ou serviço;

d) Visar os mapas mensais a enviar pela empresa aos sindicatos, os mapas de contribuições para a segurança social e os documentos das companhias seguradoras que respeitem ao seguro dos trabalhadores.

2- Sobre as matérias constantes das alíneas b) e c), a empresa não poderá deliberar sem que tenha sido dado prévio conhecimento das mesmas aos delegados sindicais ou às CS ou CI.

Cláusula 20.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a desenvolver a actividade sindical na empresa, nomeadamente a afixar no interior da mesma textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da la-

boração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelo conselho de administração ou por quem as suas vezes fizer, ouvida a CI, a CS ou os delegados sindicais do estabelecimento.

3- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

4- Para o exercício da acção sindical na empresa, é atribuído um crédito mensal de cinco horas a cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

5- Para os mesmos fins, é atribuído um crédito mensal de oito horas aos delegados que façam parte da CI.

6- Os delegados que pertençam simultaneamente à CS e à CI consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

7- Sempre que a CI ou a CS pretenda que o crédito de horas de um delegado sindical seja utilizado por outro, indicará até ao dia 15 de cada mês os delegados que no mês seguinte irão utilizar os créditos de horas.

Cláusula 21.^a

Número de delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais de cada sindicato, em função dos quais, no âmbito de cada comissão sindical, são atribuídos os créditos de horas referidos na cláusula anterior, é calculado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - $6 + (n - 500) / 200$.

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

3- As direcções dos sindicatos comunicarão ao conselho de administração, ou a quem as suas vezes fizer no respectivo estabelecimento, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das CS e CI, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

4- O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 22.^a

Reuniões

1- A CI, a CS, quando aquela não existir, ou ainda, o delegado sindical, quando aquelas não existirem, reúnem-se com o conselho de administração ou com quem este designar para

o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgarem conveniente.

2- O tempo das reuniões previstas nesta cláusula não pode ser considerado para o efeito de créditos de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 23.^a

Instalação das comissões

1- Nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes requeiram, a título permanente, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

2- Nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daqueles ou na sua proximidade, apropriado para o exercício das suas funções e que disponha de telefone.

Cláusula 24.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1- Cada membro da direcção das organizações sindicais dispõe de um crédito mensal de quatro dias para o exercício das suas funções.

2- A direcção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço. A empresa deve comunicar a transferência do trabalhador à estrutura a que este pertence com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

Cláusula 25.^a

Quotização sindical

A empresa procederá, nos termos da lei, à cobrança das quotizações sindicais e ao seu envio aos sindicatos respectivos, depois de recebidas as declarações individuais dos trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Direito à greve

Os trabalhadores poderão, nos termos da lei, exercer o direito de greve, não podendo a empresa impedir o exercício de tal direito nem os trabalhadores impedir a liberdade de trabalho aos não aderentes.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Período normal de trabalho

1- A duração do período normal de trabalho semanal é de trinta e nove horas, sem prejuízo de horários de duração inferior existentes na empresa.

2- A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a dez horas, salvo o trabalho prestado em regime de turnos.

Cláusula 28.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por «horário de trabalho» a fixação do início e do termo do período de trabalho diário, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à empresa elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei e no presente acordo.

Cláusula 29.^a

Modalidades de horário de trabalho

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

a) «Horário fixo» - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) «Horário móvel» - aquele em que as horas de início e de termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, não são fixas, podendo entre o início e o termo efectivo do período normal de trabalho diário decorrer o período máximo de 15 horas;

c) «Horário flexível» - aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) «Horário de turnos rotativos» - aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

e) «Regime de laboração contínua» - aquele em que a laboração da instalação é ininterrupta, com dispensa de encerramento diário, semanal e nos dias feriados.

Cláusula 30.^a

Turnos

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

2- Aos trabalhadores em regime de turnos que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho as

empresas fornecerão a refeição em locais apropriados ou pagarão o respectivo subsídio. Em qualquer das situações, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores de turno cujo serviço o permita têm direito a um intervalo de uma hora, que não se considera tempo de trabalho.

4- Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas.

5- Os trabalhadores de 3 turnos têm direito a dois dias de licença nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores de turnos com uma antiguidade igual ou superior a 25 anos terão direito a um dia de licença, em cada ano, em consequência da efectiva prestação de trabalho no regime de 3 turnos, o qual será marcado mediante acordo entre trabalhador e a respectiva hierarquia;

b) Os trabalhadores de turnos com uma antiguidade igual ou superior a 30 anos terão direito a dois dias de licença, em cada ano, em consequência da efectiva prestação de trabalho no regime de 3 turnos, o qual será marcado mediante acordo entre trabalhador e a respectiva hierarquia.

Cláusula 31.^a

Laboração contínua

1- O período normal de trabalho semanal em laboração contínua é definido em termos médios, com período de referência anual, e não pode exceder, em média, as 39 horas de trabalho.

2- Os horários de trabalho são elaborados para períodos de cinco anos, com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição de tempos de trabalho e de descanso, e com a integração de dezanove ou vinte dias de férias, por trabalhador, no período de maio a setembro, podendo ainda este período de férias ser repartido em sub-períodos, em que um deles terá, pelo menos, dez dias consecutivos.

2.1- Os restantes dias de férias são gozados em períodos de sobreposição de horários (reforços ou extra turnos), sem recurso a trabalho suplementar.

2.2- Podem ser efectuadas trocas de turno no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

3- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomam as suas refeições no local de trabalho, não podem abandonar as instalações respectivas e asseguram o normal funcionamento do serviço.

4- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua recebem o mínimo de onze feriados anuais, sendo pago um feriado em cada mês, excepto no mês de novembro. Os feriados trabalhados que excedam os onze, são pagos no final de cada ano.

5- As ausências ao trabalho em dia feriado, relativamente à escala do horário, deduzem, aos onze dias indicados no número anterior.

6- Até noventa dias antes de concluído o período dos cinco anos previstos no número dois a empresa e os representantes dos trabalhadores podem reunir para analisar eventuais propostas de alteração aos horários de trabalho.

Cláusula 32.^a

Troca de turnos

1- As trocas de turnos previstas na presente cláusula são trocas efectuadas por iniciativa e no interesse directo dos trabalhadores.

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa, por períodos de 2 horas, 4 horas ou 8 horas.

3- As trocas de turno não podem determinar:

a) Prestação de trabalho consecutivo com duração superior a dezasseis horas;

b) Prejuízo para o número de descansos semanais a que o trabalhador tenha direito por trabalho prestado;

c) Pagamento de qualquer trabalho suplementar ou atribuição de quaisquer descansos compensatórios.

4- As trocas de turno deverão ser «destrocadas» num prazo máximo de 30 dias. Sempre que, em virtude de troca de turno, o trabalhador preste serviço no seu dia de descanso semanal, deverá efectuar a «destroca» logo que possível, de modo que o descanso perdido em virtude da troca seja rapidamente recuperado.

5- Os trabalhadores que pretendam trocar de turnos devem comunicar, por escrito, o facto à empresa com a máxima antecedência possível ou imediatamente após a troca.

6- O regime desta cláusula é aplicável às trocas entre trabalhadores de turnos e trabalhadores em horário geral desde que, neste último caso, se trate de trabalhadores cujo elenco de funções integra a substituição de profissionais em turnos, nas suas férias, faltas ou impedimentos.

Cláusula 33.^a

Regime de prevenção

1- A empresa pode instituir um sistema de prevenção, remunerado, que porá em funcionamento na medida das necessidades e conveniências de serviço.

2- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para acorrer às instalações a que pertence em caso de necessidade. A disponibilidade traduz-se na permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil acesso, num raio máximo de 5 km da sua residência, para efeito de convocação e imediata comparência na instalação a que pertence.

3- A identificação dos trabalhadores que integram o regime de prevenção deve constar de uma escala a elaborar mensalmente.

4- O período de prevenção inicia-se imediatamente após o termo do último período normal de trabalho anterior e finda imediatamente antes do início do primeiro período normal de trabalho subsequente.

5- A convocação compete ao superior hierárquico da instalação ou a quem o substituir e deve restringir-se às intervenções necessárias ao funcionamento dessa instalação ou impostas por situações que afectem a economia da empresa e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

6- O trabalhador procede ao registo da anomalia verifica-

da, bem como da actuação tida para a sua resolução e resultados obtidos, sobre o que a hierarquia se pronuncia de imediato.

7- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei.

2- O pagamento do subsídio de isenção de horário de trabalho é também devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal.

Cláusula 35.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- Considera-se igualmente nocturno o trabalho diurno prestado em antecipação ou prolongamento de um turno nocturno.

3- Para efeitos do número anterior considera-se nocturno o turno em que sejam realizadas pelo menos sete horas consecutivas entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho;

b) Em caso de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar é prestado segundo indicação da hierarquia feita com a máxima antecedência possível.

4- Os trabalhadores podem recusar-se a prestar trabalho suplementar desde que invoquem motivos atendíveis.

5- A prestação de trabalho suplementar rege-se pelo regime estabelecido na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 37.^a e 38.^a

6- No caso de prestação de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho, descanso ou feriado, os trabalhadores terão direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

7- As folgas atribuídas por prestação de trabalho suplementar podem ser gozadas por períodos mínimos de 1 hora.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho

1- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a entrar ao serviço onze horas após ter concluído a prestação de trabalho suple-

mentar, ou a não o iniciar se o prolongamento for superior a sete horas.

2- O trabalhador tem direito ao fornecimento de refeição em espécie ou pagamento de almoço ou jantar, nas condições previstas na cláusula 67.^a, quando o período normal destas estejam intercalados no período de trabalho suplementar.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se períodos normais de refeição:

a) Almoço - das 12h00 às 14h00;

b) Jantar - das 19h00 às 21h00.

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação nos termos da cláusula 67.^a nos casos de prestação de quatro ou mais horas de trabalho suplementar em antecipação ou prolongamento do seu turno.

5- A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não disponha do seu transporte habitual.

6- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em que o trabalhador não disponha do seu transporte habitual, a empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por km quando deslocados em automóvel próprio, nos termos em vigor no grupo NVG.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal dá direito a descanso nos termos da lei.

2- O trabalho prestado em regime de turnos, em prolongamento do período normal de trabalho que coincida com dia de folga, dá direito a descanso compensatório desde que o período de prolongamento seja igual ou superior a quatro horas.

3- A empresa obriga-se a fornecer transporte sempre que o trabalhador preste trabalho em dia de descanso ou feriado que deva gozar, desde que não disponha do seu transporte habitual.

4- Os trabalhadores têm direito ao pagamento de um subsídio de alimentação, nos termos da cláusula 67.^a, nos casos de prestação de quatro ou mais horas consecutivas de trabalho suplementar.

5- A empresa garantirá o transporte, desde o local da sua residência até à instalação fabril a que pertence, e desta para aquele, ou em alternativa, caso o trabalhador assim o deseje, pagará o valor de 0,35 € por km quando deslocados em automóvel próprio, nos termos em vigor no grupo NVG.

Cláusula 39.^a

Trabalho em tempo parcial

Sem prejuízo de condições mais favoráveis estabelecidas em contrato individual, os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo parcial têm direito à retribuição base e demais prestações complementares, na proporção do tempo de trabalho prestado relativamente ao horário de trabalho de

maior duração praticado na empresa para trabalhadores da mesma categoria profissional em regime de tempo inteiro, com exceção do subsídio de refeição que será pago por inteiro sempre que a prestação de trabalho for superior a 4 horas diárias.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, salvo nos casos previstos nos números seguintes.

2- Os dias de descanso dos trabalhadores em regime de turnos são os previstos na respectiva escala.

3- Sempre que o funcionamento das instalações o justifique, para assegurar a continuidade do serviço, ou haja acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizadas escalas de descanso semanal diferente do previsto no número anterior, devendo, porém, um dos dias de descanso coincidir, periodicamente, com o domingo.

Cláusula 41.^a

Feridos

1- São feriados obrigatórios os que se encontram previstos na lei.

2- Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval, e o feriado municipal onde se situa o local de trabalho.

3- Na véspera de Natal (24 de dezembro) será concedida tolerância de ponto aos trabalhadores que possam ser dispensados do serviço. Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento dos serviços, que prestem serviço nesse dia, podem optar pelo gozo de uma folga, em dia a acordar com a hierarquia, ou receber um acréscimo de retribuição correspondente a um dia de salário normal na proporcionalidade do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 42.^a

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 25 dias úteis.

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

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

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

das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano.

5- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

7- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Cláusula 43.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do ou dos períodos de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores.

2- Para os efeitos do número anterior, os trabalhadores apresentarão à empresa, por intermédio da hierarquia e entre os dias 1 de janeiro e 15 de março de cada ano, um boletim de férias com a indicação das datas pretendidas.

3- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias, nos termos e períodos previstos na lei.

4- Aos trabalhadores da empresa pertencendo ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

5- Os dias de férias são marcados em dias completos, mas podem ser gozados em meios-dias, num máximo de quatro meios-dias por ano, por iniciativa do trabalhador, mediante acordo entre este e a empresa.

6- O mapa de férias deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 44.^a

Acumulação de férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo no disposto nos números seguintes.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 45.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente o período de férias em causa na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do novo período de férias.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

Cláusula 46.^a

Doença no período de férias

1- Em caso de doença do trabalhador, de parto ocorrido durante o período de férias ou das ausências previstas no regime legal de parentalidade, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período ou, no caso de parto ou licenças do regime de parentalidade, após o termo do período da licença, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo quanto às novas datas, a marcação dos dias de férias ainda não gozados cabe à empresa. No caso de ocorrer o termo do ano civil antes do seu gozo o trabalhador poderá usufruí-los até 30 de abril do ano subsequente.

3- A prova da situação de doença pode ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da Segurança Social a requerimento da empresa, e do acompanhamento por médico indicado pela empresa.

Cláusula 47.^a

Férias e impedimentos prolongados

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de trabalho nesse ano, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de trabalho.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, previsto no número 1, pode a empresa marcar as férias para serem gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 48.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a

título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 49.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente com conhecimento da empresa ou esta o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior tem as consequências previstas na lei.

Cláusula 50.^a

Faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho 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 diário em falta.

Cláusula 51.^a

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas, em termos da lei e deste acordo, as seguintes faltas:

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

b) As dadas por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em situação análoga à do cônjuge, ou pais, filhos, sogros, genros, noras, padrasto, madrasta e enteados, até 5 dias consecutivos;

c) As dadas por falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins dos mesmos graus, irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, até 2 dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, de acordo com a lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença e consulta ou exames médicos e tratamentos, acidente ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória ou notificação expressa das entidades competentes;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos e limites legais e conforme certidão médica invocando o carácter inadiável e imprescindível da assistência;

g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do

filho menor;

h) As dadas por trabalhador eleito para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;

i) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, socorros a náufragos e as resultantes da doação de sangue, a título gracioso, nos termos da legislação em vigor;

j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.

Cláusula 52.^a

Participação e justificação de faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3- O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A empresa pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 53.^a

Consequências das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença e já tenha adquirido o direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição;

d) As previstas na alínea f) da cláusula 51.^a

3- Nos casos previstos na alínea e) da cláusula 51.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas justificadas que determinam perda de retribuição, é calculado pela fórmula da cláusula 59.^a

Cláusula 54.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 51.^a, bem como as que não forem comunicadas nos termos da cláusula 52.^a

2- Nos termos das disposições legais aplicáveis, as faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período

do de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- O valor da hora de retribuição normal para efeito de desconto de faltas injustificadas é calculado pela fórmula da cláusula 59.^a

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 56.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, 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, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com a categoria e demais regalias a que tinha direito no termo da suspensão.

3- Terminado o impedimento que deu origem à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador apresentar-se na empresa para retomar o serviço, no dia útil de trabalho imediato, sob pena de perda de direito ao lugar.

4- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

6- A suspensão não prejudica o direito de durante ela qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 57.^a

Retribuição base

As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as definidas nas bandas salariais constantes do anexo II ao presente AE.

Cláusula 58.^a

Tempo e forma de pagamento

O pagamento da retribuição deve ser efectuado por meio

de transferência bancária até ao último dia útil de cada mês, nos termos da lei, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, expressamente o solicitar.

Cláusula 59.^a

Determinação da retribuição horária

1- O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, é calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{52 \times n}$$

onde Rm é o valor da retribuição base mensal, acrescida do subsídio de turno e da retribuição por isenção de horário de trabalho, quando a eles houver lugar e n é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 60.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado nos seguintes termos:

a) Regime de dois turnos com folga fixa - 10 % da retribuição base;

b) Regime de dois turnos com folga variável - 15 % da retribuição base;

c) Regime de três turnos sem laboração contínua - 20 % da retribuição base;

d) Regime de três turnos com laboração contínua - 25 % da retribuição base.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a retribuição por trabalho nocturno.

3- Estes subsídios são devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês, bem como proporcionalmente ao tempo trabalhado nesse regime durante o ano, no caso do subsídio de Natal.

Cláusula 61.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que tenha direito nesse mês.

3- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

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, caso em que será pago por inteiro.

4- Sempre que durante o ano a que corresponde o subsídio de Natal o trabalhador aufera retribuição superior à sua retribuição normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua retribuição normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas retribuições quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a superior, até 31 de dezembro.

Cláusula 62.^a

Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho correspondente prestado durante o dia.

Cláusula 63.^a

Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago de acordo com os coeficientes indicados no quadro abaixo:

Tipo das horas em trabalho suplementar		Coeficiente
Dia útil diurno	1.ª hora	1,50
	Horas subsequentes	1,75
Dia útil nocturno	1.ª hora	1,75 a)
	Horas subsequentes	2,00 a)
Dia de folga/ descanso	Diurna	2,25
	Nocturna	2,375 a)
Dia feriado	Diurna	2,40
	Nocturna	2,40 a)

a) Inclui sub. trabalho nocturno.

2- O trabalho prestado em dia feriado será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$R (tf) = Rh \times T (tf) \times 2,4$$

Sendo:

R (tf) = Remuneração do trabalho prestado em dia feriado.

Rh = Retribuição horária.

T (tf) = Tempo de trabalho prestado em dia feriado.

Cláusula 64.^a

Abono para falhas

1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 58,39 €.

2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que, nos termos do número 1, movimente verba inferior a 588,38 € mensais, em média anual.

3- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

Cláusula 65.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição, calculado nos termos da cláusula 59.^a, que será pago no mês de junho; o subsídio de férias será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco ou quatro dias úteis, se estiver integrado em horário geral ou turnos de laboração contínua, respectivamente.

3- No ano da admissão, da cessação do contrato ou da sua interrupção por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de férias corresponderá aos dias de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 66.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

a) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

Cláusula 67.^a

Subsídio de alimentação

1- Aos trabalhadores será fornecida uma refeição em espécie por cada dia de trabalho prestado, nos locais de actividade onde for possível a sua confecção.

2- As refeições fornecidas em espécie pela empresa devem ter níveis equivalentes para todos os trabalhadores, seja qual for o local de trabalho, e ser servidas em condições de higiene e conforto.

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 7,85 € por cada dia de trabalho prestado.

4- Às situações decorrentes da prestação de trabalho suplementar, que confirmam direito à atribuição do subsídio de alimentação é, também, aplicável o disposto no número 3.

5- Os trabalhadores que, por motivo de faltas injustificadas, não tenham prestado trabalho no período de trabalho imediatamente anterior à refeição não terão direito a esta nem ao subsídio respectivo.

6- Considera-se que os trabalhadores têm direito a uma refeição nos termos dos números anteriores quando prestem trabalho durante quatro ou mais horas entre as 0 e as 8 horas.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 68.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2- A empresa exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador mediante delegação daquele.

3- A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, salvo se a sanção for a repreensão simples.

Cláusula 69.^a

Infracção, procedimento e prescrição

1- Considera-se «infracção disciplinar» a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

3- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4- Com excepção do previsto no número 3 desta cláusula o procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder trinta dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 71.^a

Processo disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar a desenvolver nos termos da lei e dos números seguintes.

2- A empresa deve comunicar a instauração do processo ao trabalhador, à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical.

3- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois trabalhadores por ele escolhidos;

b) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou dos regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção;

c) Na comunicação da nota de culpa deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

d) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias úteis a contar da recepção da nota de culpa;

e) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei;

f) Após a recepção da resposta à nota de culpa ou a conclusão das diligências probatórias, será apresentada cópia do processo à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à respectiva associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) O conselho de administração, ou em quem ele delegar, deve ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão e referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciado, devendo proferir decisão no prazo de 30 dias após a conclusão das diligências probatórias;

h) A decisão do processo deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

4- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

5- A decisão de despedimento é comunicada ao trabalhador e, por cópia ou transcrição, à comissão de trabalhadores ou ao sindicato respectivo.

6- A execução da sanção disciplinar caduca decorridos três meses após a decisão ou decorridos três meses de trabalho, no caso de impedimento prolongado por facto imputável ao trabalhador.

7- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

8- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na comunicação prevista na alínea *h*) do número 3.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 72.^a

Regime da parentalidade

O regime de protecção da parentalidade é o previsto na lei.

SECÇÃO II

Trabalhadores estudantes

Cláusula 73.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime de protecção do trabalhador-estudante é o previsto na lei.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 74.^a

Segurança no trabalho

A empresa assegurará, nos termos da lei e normas técnicas aplicáveis, condições mínimas de segurança, higiene e saúde no trabalho aos seus trabalhadores.

Cláusula 75.^a

Obrigações da empresa

1- A empresa assegurará aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa aplicará as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstos na legislação nacional sobre esta matéria.

3- Para aplicação das medidas necessárias no campo da segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) a empresa deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos

profissionais existentes nos locais de trabalho.

4- Para promoção e avaliação das medidas aplicadas no domínio da SHST deve a empresa assegurar a informação, consulta e participação dos trabalhadores, das suas organizações representativas, assim como dos seus representantes na empresa.

5- A empresa actuará de forma a facilitar e garantir a eleição, funcionamento e organização das actividades dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (RT-SHST) e das comissões de higiene e segurança no trabalho (CHST) na empresa e nas relações destes representantes dos trabalhadores com o exterior, de acordo com a lei.

6- Aos trabalhadores deve ser dada informação e formação adequada e suficiente em todos os domínios da SHST, tendo em conta as respectivas funções e o posto de trabalho.

7- A empresa deverá ainda proporcionar condições para que os RT-SHST e os membros das CHST na empresa possam receber informação e formação adequada, concedendo, para tanto, se necessário licença sem retribuição.

8- A empresa não pode prejudicar, de qualquer forma, os trabalhadores pelas suas actividades na SHST ou em virtude de estes se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, em caso de perigo grave e imediato, ou por terem adoptado medidas para a sua própria segurança ou de outrem.

9- Os encargos financeiros provenientes das actividades da SHST na empresa deverão ser assegurados na íntegra por esta, nomeadamente as actividades dos representantes dos trabalhadores.

Cláusula 76.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Os trabalhadores são obrigados a cumprir as prescrições da SHST estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo empregador.

2- É obrigação dos trabalhadores zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho.

3- Os trabalhadores deverão cooperar na empresa, estabelecimento ou serviço para melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- É obrigação dos trabalhadores participarem nas actividades, procurarem a informação e receberem a formação sobre todos os aspectos relacionados com a SHST, assim como comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos RT-SHST, previstos na cláusula 78.^a e 80.^a, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhes afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, bem como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção.

Cláusula 77.^a

Equipamento de protecção

1- A atribuição de equipamento de protecção, incluindo

vestuário, terá em consideração os riscos existentes nos locais de trabalho e será objecto de regulamentação específica.

2- Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que não utilize o equipamento de protecção posto à sua disposição, ou não cumpra as regras de segurança em vigor.

3- Para além do disposto no número anterior, o não uso do equipamento de protecção em caso de acidente tem como consequência a não reparação dos danos causados ao trabalhador, nos termos da lei.

4- A empresa suportará, de acordo com a lei e as suas regras internas, os encargos com a distribuição, uso e deterioração do equipamento de segurança, nomeadamente quando ocasionado por acidente de trabalho não doloso ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 78.^a

Comissões de higiene e segurança no trabalho

1- Com o fim de criar um espaço de diálogo e concertação social ao nível da empresa, para as questões de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho, serão criadas as CHST, em cada estabelecimento fabril.

2- As CHST são comissões de composição numérica variável, paritárias, de representação dos trabalhadores e da empresa, e com acção exclusiva no interior do respectivo estabelecimento.

3- São constituídas pelos RT-SHST referidos no artigo anterior, com respeito pelo princípio da proporcionalidade e por igual número de representantes da entidade patronal, a indicar por esta.

4- A composição do número de elementos efectivos e suplentes, as formas de funcionamento e de financiamento, a distribuição de tarefas, o número de reuniões, a localização da sua sede e todos os outros aspectos relacionados com a sua actividade, deverão constar de um regulamento interno a acordar entre todos os elementos que compõem a CHST na sua primeira reunião.

5- O trabalho de membro da comissão de higiene e segurança não substitui as tarefas decorrentes de acção profissional dos serviços de segurança nem dos RT-SHST previstos na lei.

Cláusula 79.^a

Atribuições das comissões de higiene e segurança

As comissões de higiene e segurança têm, entre outras as seguintes atribuições:

a) Verificar o cumprimento das disposições legais e convencionais e outras instruções que respeitam à higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

b) Apreciar as sugestões dos trabalhadores e as suas reclamações sobre questões de higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

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

d) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros documentos, de carácter oficial ou emanados

da direcção da empresa sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente, devendo ser afixados em lugares próprios, bem visíveis;

e) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, elaborando relatórios de conclusões, podendo proceder à sua divulgação caso o entendam necessário;

f) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

g) Informar periodicamente os trabalhadores da actividade desenvolvida;

h) Efectuar inspecção periódica a todas as instalações e a todo o material de interesse para assegurar a higiene, segurança, salubridade e comodidade no trabalho;

i) Providenciar para que seja mantido em boas condições de utilização todo o equipamento de combate a incêndios.

Cláusula 80.^a

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

1- Os trabalhadores têm direito nos termos da lei, a elegerem e a ser eleitos RT-SHST.

2- É direito das organizações sindicais participarem e intervirem na empresa na organização e eleição dos RT-SHST.

3- A eleição dos RT-SHST será efectuada por todos os trabalhadores, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, podendo concorrer à eleição listas apresentadas pelas organizações sindicais ou subscritas por 20 % dos trabalhadores ou outro que por lei vier a ser previsto.

4- As funções, actividades, direitos e obrigações dos RT-SHST são os decorrentes da legislação específica.

5- O crédito individual mensal para o exercício de funções de RT-SHST é o previsto na lei.

Cláusula 81.^a

Direitos dos membros das comissões de higiene e segurança

Os membros das comissões de higiene e segurança não podem ser afectados em quaisquer direitos ou regalias por efeito da sua participação em tais comissões.

Cláusula 82.^a

Funcionamento da actividade de segurança

Em cada estabelecimento fabril a empresa assegurará, nos termos em que a lei o determinar, o funcionamento desta actividade de segurança.

Cláusula 83.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3- São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
- b) Estudo e vigilância dos factores favorecedores de acidentes de trabalho;
- c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais com o apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
- d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente das mulheres, dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.

4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

CAPÍTULO XI

Disposições globais e finais

Cláusula 84.^a

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária formada por seis elementos, dos quais três são representantes da empresa e três representantes das organizações sindicais outorgantes.

2- A comissão paritária tem competência para interpretar e integrar as cláusulas do presente AE.

3- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se como integrando o presente AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos.

4- As deliberações deverão constar de ata lavrada logo no dia da reunião e assinada por todos os presentes.

5- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por uma das partes, com a antecedência mínima de 10 dias, constando da convocação a ordem de trabalhos.

6- A comissão paritária definirá as regras do seu funcionamento, garantindo-lhe a empresa os meios de apoio administrativo necessários para o mesmo, sem prejuízo para os serviços.

7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas.

Cláusula 85.^a

Convenção globalmente mais favorável

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente acordo de empresa relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colec-

tiva anteriormente aplicáveis, os quais, consequentemente, ficam integralmente revogados.

2- A partir da data da entrada em vigor deste acordo, o regime nele previsto aplica-se a todos os trabalhadores integráveis no respectivo âmbito, mesmo que eles estejam a auferir regalias mais favoráveis.

3- Da aplicação do presente acordo não poderá resultar baixa de categoria profissional.

Cláusula 86.^a

Regime transitório

Aos trabalhadores admitidos ao serviço da Portucel anteriormente à data da entrada em vigor do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2016, continuará a aplicar-se o disposto nas cláusulas e condições do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2010, em que intervieram como outorgantes as estruturas sindicais ora signatárias, e que se encontram taxativamente enunciadas, identificadas e transcritas no infra anexo III, as quais prevalecerão sobre o disposto nas cláusulas do presente AE.

ANEXO I

A - Carreiras profissionais de executantes

O modelo de gestão de carreiras executantes considera três carreiras globais dentro das quais são constituídos os percursos naturais de evolução profissional dos trabalhadores, designadamente:

- Carreira industrial;
- Carreira corporativa;
- Carreira comercial.

1- Evolução profissional

A evolução profissional dos trabalhadores dentro de cada carreira será efectuada mediante:

- Promoção de nível: corresponde à evolução profissional do trabalhador por níveis funcionais da empresa, de acordo com a experiência profissional, o desempenho demonstrado, a aquisição de conhecimentos e/ou valências no âmbito da actividade e as oportunidades organizacionais.

- Progressão na banda: corresponde à evolução salarial do trabalhador dentro de cada nível funcional da empresa, de acordo com o desempenho demonstrado na execução das suas funções, experiência profissional e a dotação atribuída para o efeito. Os trabalhadores passarão a evoluir dentro da respectiva banda.

1.1- Níveis de evolução profissional

Promoção de nível: os níveis funcionais são os seguintes:

Níveis funcionais		Descrição
C	2	O nível C pressupõe que o trabalhador não só domina perfeitamente uma das áreas do processo em que está inserido, como também detém conhecimentos sobre a totalidade dos postos de trabalho da sua área, demonstrando polivalência de conhecimentos. Deste modo, a inserção neste nível pressupõe que o processo de aprendizagem continua do trabalhador passou não só pelo acumular de conhecimentos relacionados, mas também pela aprendizagem de postos de trabalho de outras áreas específicas.
	1	Dentro do nível C estão incluídos dois níveis, que permitem uma evolução vertical. O nível C2 corresponde ao topo de evolução de carreira do trabalhador enquanto executante, pressupondo não só o domínio de conhecimentos e polivalência, como igualmente capacidade de coordenação de equipas. A passagem a este nível está condicionada por dotações específicas.
B	2	O nível de enquadramento B é um nível intermédio que requer um domínio significativo de áreas de conhecimento com complexidade, assumindo-se como um nível de preparação para maior polivalência dos trabalhadores.
	1	A existência de dois níveis permite distinguir as diferenças entre conhecimento acumulado, sendo que são já introduzidos requisitos ao nível da polivalência no nível B2, visando preparar o trabalhador para a passagem para o nível de enquadramento seguinte (nível C).
A	2	Nível de aquisição de conhecimentos, em que o trabalhador desenvolve a sua actividade profissional em postos de trabalho ou valências de menor complexidade, classificadas em «A» em termos de grau de dificuldade. A permanência neste nível de enquadramento tem como principal objectivo dotar os trabalhadores nele enquadrados dos conhecimentos básicos à progressão na carreira. Como requisito de entrada neste nível exige-se que o trabalhador tenha completado um ano de estágio na zona de admissão do nível.
	1	O nível A1 é o nível de início de carreira para os trabalhadores pertencentes a alguns percursos profissionais da carreira de produção que, pelo seu nível de complexidade, serão menos exigentes nos critérios de admissão, nomeadamente com níveis de escolaridade equivalente ao 9.º ano. Como requisito de entrada exige-se que o trabalhador tenha completado um ano de estágio profissional enquadrado na zona de admissão deste nível.

Progressão na banda: a evolução dentro de cada nível funcional assentará numa banda salarial.

2- Evolução profissional

Entendem-se como critérios de evolução profissional os requisitos mínimos para a evolução profissional do trabalhador, em termos de promoção de nível e progressão na banda.

Neste sentido, o cumprimento destes critérios deve ser entendido com uma condição mínima de elegibilidade para promoção ou progressão. Isto significa que o facto do trabalhador cumprir os critérios dá-lhe oportunidade de progredir ou ser promovido, mas não lhe confere automaticamente direito a promoção ou progressão.

Estes critérios incluem requisitos mínimos de admissão na carreira, experiência profissional, avaliação do desempenho e aquisição de conhecimentos e valências.

3- Critérios de evolução profissional

Tendo em consideração o exposto, a elegibilidade para promoção de nível assentará em quatro critérios como requisito mínimo: critérios de admissão, experiência, desempenho e aquisição de conhecimentos. A elegibilidade para progressão na banda salarial assentará em dois critérios como requisito mínimo: desempenho e experiência profissional (tempo mínimo de um ano).

Critérios de promoções/ progressões		Mecanismos de avaliação	Progressões	Promoções
1.	Critério de admissão	São os requisitos mínimos gerais de entrada em cada uma das carreiras. Estes requisitos são definidos para cada um dos níveis e aplicam-se no caso de entrada directa para o nível.		√
2.	Experiência profissional	Tempo mínimo de permanência. O tempo mínimo de permanência é um critério de cumprimento obrigatório. Uma vez atingido o tempo mínimo, este requisito deixa de ser factor de ponderação na evolução profissional.		√
3.	Desempenho	Avaliação de desempenho, que consiste na análise dos resultados obtidos pelo trabalhador no Sistema de Avaliação de Desempenho de executantes. Os requisitos deste vector variam de acordo com a fase da carreira em que se encontra o trabalhador, aumentando o grau de exigência ao longo do percurso.	√	√
4.	Potencial/ aquisição de conhecimentos	Avaliação de conhecimentos, que reflecte a aprendizagem de diferentes postos de trabalho. De modo a progredir na carreira, o trabalhador terá de dominar novos postos de trabalho e/ou valências. Cada novo posto de trabalho/valência tem associado um processo de formação, experiência profissional e avaliação de conhecimento. Para evoluir, o trabalhador terá de ter um resultado positivo nesta avaliação.		√

3.1- Critérios de admissão

Os critérios de admissão para funções executantes são os seguintes:

- Idade mínima legal;
- Habilitações académicas: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente (9.º ano para condutores de MAET);
- Conhecimentos de inglês falado e escrito;
- Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico;
- Aprovação em processo de recrutamento específico.

3.2- Experiência profissional

A elegibilidade do trabalhador para promoção será condicionada pela experiência profissional, medida no modelo de carreiras, como o tempo mínimo de permanência em cada nível.

Como tempo mínimo entende-se o número de anos mínimo para o trabalhador adquirir experiência profissional em cada nível funcional e a partir do qual, cumprindo os restantes requisitos, estará elegível para ser promovido.

Os tempos mínimos não devem ser confundidos com tempos médios de permanência no nível, dado que estes dependem também do cumprimento de outros critérios em simultâneo com a existência de oportunidades organizacionais.

Tendo em consideração o exposto, a tabela de tempos mínimos a aplicar é a seguinte:

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	—
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3 *
A1	3 *

Nota - * O ingresso nas diversas carreiras pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

3.3- Desempenho profissional

A elegibilidade do trabalhador para promoção de nível e progressão na banda será condicionada pelo desempenho demonstrado, de acordo com os resultados da avaliação de desempenho anual.

A gestão de progressões e promoções será baseada na Avaliação de Desempenho Individual (ADI), de acordo com o atual Sistema de Avaliação de Desempenho em vigor para executantes.

Neste sentido, considera-se como desempenho mínimo para o trabalhador ser elegível para promoção ou progressão:

Promoção	Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores ao período da promoção; Obtenção de uma avaliação média de 2,25 nos últimos 2 anos anteriores à proposta de promoção.
Progressão	Obtenção de avaliação mínima de 2 nos dois últimos anos.

3.4- Aquisição de conhecimentos

O sistema de carreiras visa fomentar a aprendizagem contínua dos trabalhadores, promovendo a aquisição permanente de conhecimentos. Assim, a evolução profissional deverá ter em conta a necessidade de aquisição de conhecimentos múltiplos, assumindo a polivalência como um factor relevante no enriquecimento de competências profissionais e, consequentemente, com impacto no desempenho actual e desempenhos futuros do trabalhador.

Pretende-se desta forma alinhar a evolução profissional com o potencial demonstrado, desenvolvendo de forma adequada planos de formação que permitam aos trabalhadores adquirir novas competências e conhecimentos necessários para o desempenho de funções mais complexas.

Neste sentido, para o percurso profissional dentro de cada carreira, foram definidos domínios de postos de trabalho ou valências, nos quais o trabalhador vai adquirindo conhecimento ou experiência e consequentemente ganhando «créditos» que o tornam elegível para futuras promoções.

A elegibilidade do trabalhador para promoção assumirá como requisito mínimo um conjunto de conhecimentos e experiências em valências ou postos de trabalho específicos para cada nível funcional.

Equivalências entre carreiras:

Para garantir e facilitar a mobilidade entre carreiras ou famílias funcionais, assume-se que o trabalhador adquire automaticamente a equivalência ao nível da carreira onde se encontra. Relativamente à aquisição de conhecimentos, as valências requeridas para a promoção são as apresentadas ou superiores.

Carreira industrial

1- Descrição da carreira

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores com funções que implicam a execução de processos e actividades de natureza industrial, incluindo as áreas de produção, produção florestal, manutenção e laboratório.

Nas áreas de produção são enquadrados os trabalhadores que, conduzindo ou utilizando o equipamento instalado, realizam transformações físico-químicas ou físicas ou movimentação de materiais.

Nas áreas de manutenção e projectos são enquadrados todos os trabalhadores que desenvolvam acções de manutenção, nomeadamente nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, metalúrgica, óleo-hidráulica e telecomunicações e os trabalhadores responsáveis por desenho de projectos.

Nas áreas de laboratório são enquadrados todos os trabalhadores que executam análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos.

Área de produção

Nas áreas de produção são enquadrados todos os trabalhadores que, conduzindo ou utilizando o equipamento instalado, máquinas ou conjuntos de maquinismos, ou máquinas de colheita florestal, realizam transformações físico-químicas ou físicas, optimizando a sua execução com vista a obter a melhor eficiência das acções, em função de valores analíticos e da leitura de instrumentos de medida diversos. Procedem ao controlo de qualidade e quantidade do produto e ritmo de execução, preenchendo mapas de fabrico ou de serviço das máquinas, indicando quantidades produzidas, tempos e anomalias verificadas. Compete-lhes zelar pelo comportamento do equipamento e seu estado geral de conservação, sendo responsáveis por acções de manutenção primária, verificação dos níveis de controlo de lubrificantes e respectivos ajustes de acordo com instruções, e limpeza da área de trabalho. Devem utilizar os meios móveis necessários ao completo desempenho da sua função e controlo da actividade, e elaborar relatórios de ocorrência do seu turno, participando anomalias de funcionamento. Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança) ou do Sistema de Gestão Florestal.

Área de produção: enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
Operador de processo Operador qualificado - fogueiro Fogueiro Operador industrial Operador de transformação	Operador de processo
Operador de preparação de madeira Recepcionista de materiais Medidor recepcionista de madeiras	Operador de preparação madeira Recepcionista de materiais
Condutor de MAET Condutor de empilhador Condutor manobrador	Condutor de MAET
Operador de máquinas especiais (<i>Colheita florestal</i>)	Operador de máquinas especiais (<i>Colheita florestal</i>)
Operador de expedição	Operador de armazém e expedição

Área de manutenção e projectos

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores que desenvolvam acções de manutenção, nomeadamente nas áreas eléctrica, electrónica, instrumentação, mecânica, metalúrgica, óleo-hidráulica e telecomunicações e os trabalhadores responsáveis por desenho de projectos. São responsáveis por inspecionar as condições da instalação ou equipamento e fazer uma avaliação sobre o seu estado, reportando à chefia as constatações da inspecção. São enquadrados os trabalhadores que executam peças, fazem montagens, desmontagens, calibragens, ensaios, ajustes, afinações, detecção e reparação de avarias, conservação de equipamentos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos e plásti-

cos. Sempre que necessário, colaboram com os trabalhos da produção, asseguram funções de lubrificação, montagem de acessos, isolamentos e a limpeza após a execução dos trabalhos. Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança).

São ainda enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores que executam desenhos-projecto de instalações e equipamento fabril de acordo com definições da chefia, normas técnicas da profissão e de engenharia estabelecidas na empresa. Executam tarefas de apoio à preparação de orçamentos. Fazem a manutenção do arquivo de desenhos técnicos, catálogos e manuais e sua disponibilização. Executam, quando necessário, o acompanhamento e fiscalização de obras de

projectos, enquadrando empreiteiros. Procedem à consulta e disponibilização de documentação técnica, bem como verificação, levantamentos e medições locais necessárias ao de-

senvolvimento de desenhos e projectos. Executam outras tarefas da mesma natureza, no âmbito da área a que pertencem. Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança).

Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
(2) Técnico de conservação mecânica (1) Técnico de controlo e potência (1) Técnico de conservação eléctrica (2) Técnico de manutenção (2) Oficial de conservação (1) Técnico de instrumentação oficial (1) Técnico de electrónica Oficial metalúrgico (1) Técnico de instrumentação e controlo industrial (2) Técnico de conservação civil (2) Lubrificador (1) Electricista (1) Técnico de energia e controlo (1) Técnico de telecomunicações (2) Oficial de conservação civil (2) Verificador de equipamentos (1 e 2) Preparador de trabalho (3) Técnicos de desenho (3) Desenhadores projectistas (2) Serralheiro de conservação (2) Agente de conservação preventiva (3) Arquivista técnico (2) Tirocinantes de manutenção (3) Desenhador	(1) Técnico de controlo e potência (2) Técnico de manutenção mecânica (3) Técnico projecto industrial

Área de laboratório

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores que executam análises e ensaios laboratoriais, físicos ou químicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou outros materiais, bem como das respectivas condições de utilização, podendo igualmente executar tarefas complementares e inerentes a essas actividades, tais como

a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções com reagentes, a conservação do bom estado e calibração do equipamento de laboratório. Apoiam tecnicamente os postos de controlo fabris. Executam ensaios nas áreas do controlo dos processos, controlo da qualidade dos produtos e controlo de matérias-primas e subsidiárias. Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança).

Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
<p>Técnico analista de laboratório</p> <p>Analista de laboratório</p> <p>Operador de máquina Off Set</p>	<p>Analista de laboratório</p>

2- Requisitos mínimos de evolução profissional

Apresentam-se de seguida os requisitos mínimos de evolução profissional:

2.1- Experiência (Tempos mínimos)

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	–
C1	5

B2	4
B1	4

A2	3 *
A1	3 *

Nota - O nível A1 está apenas destinado para percursos de parque de madeiras, recepcionista de materiais e condução de máquinas de elevação e transporte.

2.2- Critérios de admissão

<p>Idade mínima legal;</p> <p>Habilitações académicas:</p> <p>12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente (9.º ano para condutores de MAET).</p>	<p>Conhecimentos de inglês falado e escrito.</p> <p>Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico.</p>
---	--

2.3. Avaliação de desempenho individual

<p>Para promoção de nível:</p> <p>Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção;</p> <p>Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.</p>
--

<p>Para progressão na banda:</p> <p>Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.</p>

Nota - * O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

3- Aquisição de conhecimentos e valências

Domínio de postos de trabalho ou valências de acordo com a matriz de valorização e requisitos apresentados:

Área de produção
Preparação madeiras, florestais e gerais

Nível	Preparação madeiras	Condução MAET/colheita florestal
	Cacia/Setúbal	Setúbal/Cacia
C	Coordenação de madeiras	
B	Preparação de madeiras - 1.º operador	Gruas móveis
	Recepção de madeiras e outros materiais - 1.º operador	Gruas manutenção
		Pás carregadoras
		Camião porta máquinas
A	Preparação de madeiras - 2.º operador	Gruas fixas
	Recepção de madeiras e outros materiais - 2.º operador	Gruas semi-fixas
	Afiação de navalhas	Empilhadores
		Forwarders - máquinas de recheça
		Harvesters - máquinas de corte

Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais

C2	-	-
C1	1C + 2B + 3A	-
B2	2B + 2A	3B + 2A
B1	1B + 2A	1B + 2A
A2	2A	2A
A1	1A	1A

Pasta e recuperação de energia

Nível	Pasta	Recuperação de energia
	Cacia/Setúbal	Cacia/Setúbal
C	Digestor, lavagem e crivagem (S e C)	Caldeira de recuperação e evaporadores, caustificação e fornos da cal - 1.º operador
	Branqueamento	Produção e distribuição de energia - 1.º operador
	Máquina de pasta e depuração - condutor	
B	Digestor, lavagem e crivagem - 2.º operador (S e C)	Caldeira de recuperação e evaporadores - 2.º operador
	Branqueamento - 2.º operador (S e C)	Produção e distribuição de energia - 2.º operador
	Depuração/transferência de pasta	Fornos e caustificação (C)
	Produtos químicos	Central de ciclo combinado (S)
	Máquina de pasta e depuração	Central termoelétrica biomassa (S e C)
		Tratamento de água e de efluentes
A	Digestor, lavagem e crivagem - 3.º operador (S e C)	Recuperação e energia - 3.º operador (S e C)
	Secador/linhas de acabamento	Abastecimento de águas e desmineralização (S e C)
	Descarga de produtos químicos	Tratamento de efluentes

Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais	
C2	2C + 3B + 1A
C1	1C + 3B + 1A
B2	3B + 1A
B1	2B + 1A
A2	1A
A1	-

Papel e área de bobines

Nível	Máquina papel	Área de bobinas
	F. P. Setúbal	F. P. Setúbal
C	Coordenação de máquina de papel	Coordenação da área de bobinas
	Zona húmida	
B	Aditivos químicos	Bobinadoras
	Preparação de pastas	Rebobinadoras
	Zona seca - 1.º operador	Embaladoras
A	Zona seca - 2.º operador	Auxiliar de bobinagem
	Desintegração	

Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais

C2	2C + 2B + 1A	-
C1	1C + 2B + 1A	1C + 2B + 1A
B2	2B + 1A	2B + 1A
B1	1B + 1A	1B + 1A
A2	1A	1A
A1	-	-

Transformação e armazéns e expedição

Nível	Transformação	Armazéns e expedição
	Setúbal	Setúbal/Cacia
C	Coordenação de cut-size	
	Coordenação folio	
B	Cortadoras de cut-size - 1.º operador	Despacho
	Cortadoras folio - 1.º operador	Fiel armazém
	Cortadoras formatos especiais - 1.º operador	Porta-contentores
	Embalagem resmas - 1.º operador	
	Embalagem paletes - 1.º operador	
A	Movimentação de papel	Movimentação interna papel
	Cortadoras cut-size - 2.º operador	Movimentação embalagem
	Cortadoras folio - 2.º operador	Expedição pasta/papel
	Cortadoras formatos especiais - 2.º operador	
	Embalagem resmas - 2.º operador	
	Embalagem paletes - 2.º operador	
	Guilhotina	

Requisitos de valências ou domínio de posto de trabalho de elegibilidade para os níveis funcionais		
C2	2C + 5B + 7A	-
C1	1C + 3B + 5A	-
B2	3B + 5A	2B + 2A
B1	1B + 5A	1B + 2A
A2	1A	2A
A1	-	1A

Área de manutenção

	Técnico de controlo e potência	Técnico de manutenção mecânica	Técnico de projecto industrial	
Área	Oficina Recuperação de energia Linha de pasta Máquina de papel 1 Máquina de papel 2 Máquina de papel 3 Máquina de papel 4 Transformação Armazéns e expedição Parque de madeiras Eng. ^a de manutenção		Oficina Recuperação de energia Linha de pasta Parque madeiras Papel Transformação	
Especialidade	Electricidade Instrumentação Electrónica Sistemas de controlo Óleo-hidráulica Accionamento Robótica Inspecção e controlo condição	Mecânica Lubrificação Serralharia civil Soldadura Máquina e ferramentas Plástico e/ou vulcanização Insp. e controlo condição Electromecânica Manutenção de rolos	Civil Estruturas Arquitectura Mecânica Tubagens plásticos e compósitos Aquecimento, ventilação e ar condicionado Diagramas de processo	Electricidade Iluminação Quadros eléctricos Distribuição de energia Instrumentos Sistemas de controlo Óleo hidráulica Arquivo técnico
C2	5 especialidades + 2 áreas	5 especialidades + 2 áreas	5 especialidades + 2 áreas	
C1	4 especialidades + 2 áreas	4 especialidades + 2 áreas	4 especialidades + 2 áreas	
B2	3 especialidades + 2 áreas	3 especialidades + 2 áreas	3 especialidades + 2 áreas	
B1	2 especialidades + 1 área	2 especialidades + 1 área	2 especialidade + 1 área	
A2	1 especialidade + 1 área	1 especialidades + 1 área	1 especialidade + 1 área	

Área de laboratório

Níveis	Setúbal/Cacia
C	Apoio ao desenvolvimento de novos métodos
	Capacidade de coordenação de tarefas
	Ensaio especiais e estudos de processo/produto
B	Apoio aos laboratórios das áreas
	Auditorias e inspeções ao produto
	Controlo da qualidade de impressão offset
	Manutenção e calibração de equipamentos laboratoriais
	Gestão e preparação de amostras para mercado
	Elaboração de modelos, métodos de ensaio e procedimentos
	Controlo e verificação de equipamentos em linha críticos

A	Controlo da qualidade ambiental
	Controlo da qualidade papel - ensaios condicionados
	Controlo da qualidade das águas
	Controlo de efluentes
	Controlo de materiais de embalagem
	Controlo do processo de produção de pasta - linha de pasta
	Controlo do processo - produtos químicos
	Controlo do processo - recuperação e energia
	Controlo do processo - produção de papel
	Controlo imediato da qualidade do produto - papel
	Controlo imediato da qualidade do produto - pasta
	Controlo processo preparação madeiras/biomassa
	Ensaio qualidade impressão electrofotográfica e jacto de tinta
	Controlo e verificação de equipamentos em linha não críticos
	Controlo da qualidade de matérias-primas e subsidiárias fibrosas
	Ensaio de matérias-primas e subsidiárias - não fibrosas
	Ensaio do controlo da qualidade pasta
	Preparação de soluções/gestão stocks
	Recepção qualitativa de materiais de embalagem
Verificação operacional de equipamentos laboratoriais	
C2	8A + 2B + 3C
C1	6A + 2B ou 6A + 1B + 1C
B2	5A + 1B ou 6A
B1	4A
A2	1A
A1	-

Carreira corporativa

1- Descrição da carreira

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores com funções de apoio a determinada área funcional ou unidade de negócio, que implica a execução de técnicas, actividades ou programas de suporte de natureza predominantemente corporativa.

Utilizam conhecimentos associados à função, com determinada área de especialização técnica e regem-se por rotinas e procedimentos predefinidos ou normalizados, estando sujeitos a instruções gerais superiores.

A carreira assume uma natureza transversal aos processos de suporte corporativo da empresa, incluindo-se neste gru-

po os trabalhadores que executam os processos de recursos humanos, contabilidade e fiscalidade, finanças, aprovisionamento, estatística técnica, apoio administrativo, assim como todas as tarefas associadas à área de sistemas de informação.

Nos níveis superiores podem realizar estudos e análises técnicas sob orientação da chefia, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior.

Podem coordenar equipas de pessoal administrativo, com grau de autonomia relativo, identificando, sugerindo e propondo a resolução de problemas, podendo ser necessária a orientação de um superior para a sua resolução.

Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança) ou do Sistema de Gestão Florestal.

Enquadramento das categorias ou funções

Actuais		Futuras
Assistente administrativo	}	Assistente administrativo
Escriturário		
Fiel de armazém	}	Fiel de armazém
Recepcionista de materiais	}	Recepcionista de materiais
Programador de aplicações	}	Técnico de informática
Programador de sistemas		
Programador informático		
Operador informático		

Nota - Os trabalhadores com a categoria de secretária poderão aceder ao nível imediatamente superior ao actual, mediante o preenchimento dos requisitos mínimos de evolução profissional da carreira corporativa;
Os trabalhadores com as categorias de auxiliar administrativo, bombeiro, capataz florestal, supervisor florestal, motorista, guarda de propriedade e trabalhador agrícola especializado só poderão ascender ao nível A2, mediante o preenchimento dos requisitos mínimos de evolução profissional da carreira corporativa.

2- Requisitos mínimos de evolução profissional

Apresentam-se de seguida os requisitos mínimos de evolução profissional:

2.1- Experiência (Tempos mínimos)

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	—
C1	5
B2	4
B1	4
A2	3 *
A1	Não aplicável

2.2- Critérios de admissão

Idade mínima legal;	Conhecimentos de inglês falado e escrito;
Habilitações académicas: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.	Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico;
	Aprovação em processo de recrutamento específico.

2.3- Avaliação de desempenho individual

Para promoção de nível: Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção; Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.

Para progressão na banda: Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.
--

* O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

3- Aquisição de conhecimentos e valências

Domínio de postos de trabalho ou valências de acordo com a matriz de valorização e requisitos apresentados:

Nível	Recursos humanos	Contabilidade e fiscalidade	Compras, armazém e gestão de stocks
C	Serviços administrativos III	Contabilidade financeira nível III (CA e F)	Gestão de compras e fornecedores III
	Pessoal III	Contabilidade analítica nível II (CA e CF)	Organização e armazenamento materiais III
	Desenvolvimento e formação III	Preparação de informação de gestão (CA)	Gestão de stocks III
		Preparação de informação financeira II (CA)	
		Fiscalidade nível II (CF)	
		Fiscalidade nível III (F)	
		Preparação de informação financeira I (F)	
	Pasta	Recuperação de energia	
	Cacia/Setúbal	Cacia/Setúbal	
Digestor, lavagem e crivagem (S e C)	Caldeira de recuperação, evaporadores, caustificação e fornos da cal - 1.º operador		
Branqueamento	Produção e distribuição de energia - 1.º operador		
Máquina de pasta e depuração - Condutor			
B	Serviços administrativos II	Contabilidade financeira nível II (CA, CF e F)	Gestão de compras e fornecedores II
	Pessoal II	Contabilidade analítica nível I (CA e CF)	Organização e armazenamento materiais II
	Posto médico II	Preparação de informação financeira I (CA)	Gestão de stocks II
	Desenvolvimento e formação II	Conferência de facturas estrangeiras (CF)	
		Reconciliação de contas (CF)	
		Fiscalidade nível II (F)	
A	Serviços administrativos I	Contabilidade financeira nível I (CF, CA e F)	Gestão de compras e fornecedores I
	Pessoal I	Fiscalidade nível I (CF, CA e F)	Organização e armazenamento materiais I
	Posto médico I	Reconciliação de contas (CA)	Gestão de stocks I
	Desenvolvimento e formação I	Tratamento de documentação e arquivo (CF)	
		Registo e tratamento de facturas (CF)	
		Conferência de facturas nacionais (CF)	
Conhecimentos gerais	Domínio de língua estrangeira		
	Elaboração de relatórios e mapas de actividade		
	Informática na óptica do utilizador (office)		
	Aplicação informática de suporte à actividade		
	Arquivo e tratamento de documentação da actividade		
C2	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100 % A; B e C) + coordenação + domínio dos conhecimentos gerais		
C1	50 % C + 100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais		
B2	100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais		
B1	50 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais		
A2	100 % A da área específica + 3 conhecimentos gerais		
A1	-		

Níveis	Administrativa	Sistemas de informação	Financeira	Estatística técnica
C		Desenvolvimento de soluções	Tesouraria III	Estatística III
		Documentação de suporte à infraestrutura		
B	Preparação das fichas de formação	Instalação e manutenção de infraestrutura II	Tesouraria II	Estatística II
	Elaboração de pedidos de informação técnica	Formação a utilizadores		
	Gestão do espaço de trabalho			
	Elaboração de análises estatísticas			
	Preparação de apresentações de suporte à direcção			
	Elaboração/análise de indicadores de desempenho			
	Preparação, análise e carregamento em sistema de contratos de arrendamento florestal			
A	Preparação de reuniões	Instalação e manutenção de infraestrutura I	Tesouraria I	Estatística I
	Requisições diversas	Inventário de equipamentos		
	Tratamento do processo de deslocações	Arquivo de documentação		
	Suporte administrativo	Suporte simples aos utilizadores		
	Atendimento telefónico	Conhecimentos avançados Office		
	Tratamento de correspondência			
	Economato			
	Acompanhamento de contratos de arrendamento florestal			
Conhecimentos gerais	Domínio de língua estrangeira			
	Elaboração de relatórios e mapas de actividade			
	Informática na óptica do utilizador (office)			
	Aplicação informática de suporte à actividade			
	Arquivo e tratamento de documentação da actividade			
C2	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100 % A; B e C) + coordenação + domínio dos conhecimentos gerais			
C1	50 % C + 100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais			
B2	100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais			
B1	50 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais			
A2	100 % A da área específica + 3 conhecimentos gerais			
A1	-			

Carreira comercial

1- Descrição da carreira

São enquadrados nesta carreira todos os trabalhadores com funções de suporte directo ao desenvolvimento de toda a actividade comercial, que implicam a execução de processos e actividades de natureza comercial.

Utilizam conhecimentos associados à função, com determinada área de especialização técnica e regem-se por rotinas e procedimentos predefinidos ou normalizados, estando sujeitos a instruções gerais superiores.

A carreira assume uma natureza transversal aos proces-

sos comerciais da empresa, incluindo-se neste grupo os trabalhadores que executam os processos comerciais.

Nos níveis superiores podem assegurar o desenvolvimento de actividades de carácter mais analítico que suportam directamente os processos de negócio.

Podem coordenar equipas de executantes, com um grau de autonomia relativo, identificando, sugerindo e propondo a resolução de problemas, podendo ser necessária a orientação de um superior para a sua resolução.

Actuam de acordo com as responsabilidades atribuídas no âmbito dos sistemas (qualidade, ambiente e segurança).

Enquadramento das categorias ou funções

Actuais	Futuras
Assistente administrativo Profissional construção civil Fiel de armazém	} Assistente comercial

2- Requisitos mínimos de evolução profissional

Apresentam-se de seguida os requisitos mínimos de evolução profissional:

2.1- Experiência (Tempos mínimos)

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C2	–
C1	5

B2	4
B1	4

A2	3 *
A1	Não aplicável

2.2- Critérios de admissão

Idade mínima legal;	Conhecimentos de inglês falado e escrito;
Habilitações académicas: 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional equivalente.	Aptidão física para o desempenho da função comprovada através de exame médico;
	Aprovação em processo de recrutamento específico.

2.3- Avaliação de desempenho individual

Para promoção de nível: Avaliação mínima de 2 nos 3 anos anteriores à proposta de promoção;
Avaliação média de 2,25 nos 2 anos anteriores à proposta de promoção.

Para progressão na banda: Avaliação mínima de 2 nos 2 anos anteriores à proposta de progressão.
--

Nota - * O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respectivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

3- Aquisição de conhecimentos e valências

Domínio de postos de trabalho ou valências de acordo com a matriz de valorização e requisitos apresentados:

Níveis	Operações	Marketing	Assistência técnica, desenvolvimento e qualidade do produto
C	Gestão planeamento de produção III	Relatórios e estatísticas	Aprovisionamento materiais embalagem III
	Gestão do processo expedição III	Consultas de mercado	Controlo qualidade materiais embalagem III
	Customer service III	Suporte à gestão do orçamento da área	Desenvolvimento materiais embalagem III
B	Gestão planeamento de produção II	Gestão e organização de visitas à fábrica	Aprovisionamento materiais embalagem II
	Gestão do processo expedição II	Gestão de merchandising	Controlo qualidade materiais embalagem II
	Customer service II	Conferência de facturas	Desenvolvimento materiais embalagem II
A	Gestão planeamento de produção I	Elaboração de mapas de actividade	Aprovisionamento materiais embalagem I
	Gestão do processo expedição I	Gestão do arquivo documental	Controlo qualidade materiais embalagem I
	Customer service I	Gestão de processos administrativos	Desenvolvimento materiais embalagem I
Conhecimentos gerais	Conhecimento de estatística básica		
	Conhecimento da cadeia de valor - áreas adjacentes		
	Domínio de línguas estrangeiras		
	Aplicação informática de suporte à actividade		
	Informática na óptica do utilizador (Office)		
C2	Domínio dos postos de trabalho da área específica (100 % A; B e C) + coordenação + domínio dos conhecimentos gerais		
C1	100 % C + 100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais		
B2	100 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais		
B1	50 % B + 100 % A da área específica + domínio dos conhecimentos gerais		
A2	100 % A da área específica + 3 conhecimentos gerais		
A1	-		

Áreas de conhecimento específicas

Carreira corporativa

Conhecimentos específicos das áreas de recursos humanos

	I	II	III
Serviços administrativos e de apoio	Aquisição, distribuição e controlo de águas e cafés Assegurar a manutenção de equipamento de escritório Fatos de trabalho	Serviços de telecomunicações (fixo e móvel) Gestão do arquivo inactivo Gestão do economato (Figueira)	Supervisão e acompanhamento de contratos de prestação de serviço Marcação de viagens, transportes e alojamentos (excepto Cacia) Secretaria e apoio administrativo Gestão da frota de viaturas
Pessoal	Processos de selecção e recrutamento Contratos de trabalho e trabalho temporário Tratamento de seguros	Gestão de cadastro Tratamento de ausências Tratamento de trabalho suplementar Relacionamento com entidades oficiais Conhecimentos de legislação fiscal e segurança social Despesas de deslocação em serviço	Tratamento de remunerações Tratamento de baixas Gestão de horários e tempos de trabalho Conhecimentos de legislação laboral
Posto médico	Marcação de consultas e auxiliar de diagnóstico (M. trabalho e curativa) Testes de alcoolemia e toxicodpendência Apoio administrativo a médicos e enfermeiros Relacionamento com entidades externas	Acidentes de trabalho Exames médicos (convocatórias, exames, tratamento estatístico) Compras e gestão de stocks de medicamentos e outros materiais Seguro de saúde	

Desenvolvimento e formação	Convocatórias e preparação dos dossiers técnico-pedagógicos Acompanhamento e suporte logístico às acções de formação Avaliação da formação níveis 1 e 2	Levantamento de necessidades de formação Regularização e «fecho» das acções de formação Avaliação da formação nível 3	Elaboração do plano de formação Planeamento e organização da formação externa Planeamento e organização da formação interna
----------------------------	---	---	---

Conhecimentos específicos das áreas de sistemas de informação

	I	II
Desenvolvimento de soluções	Desenvolvimento de soluções de apoio à infraestrutura Desenvolvimento de soluções colaborativas Programação de sistemas Programação aplicacional	
Instalação e manutenção de infraestrutura	Instalações simples de equipamento e software Pacotes de software genéricos Cablagem de rede Periféricos Procedimentos de operação Aplicações de negócio básico	Instalações complexas de hardware e software Pacotes de software específicos Instalação e configuração simples de rede Processos de aquisição de bens informáticos Operação de servidores Periféricos fabris Monitorização da infraestrutura Aplicações de negócio avançado

Conhecimentos específicos das áreas de compras, armazém e gestão de stocks

	I	II	III
Gestão de compras e fornecedores	Controlo do estado das encomendas Elaboração de encomendas Consultas ao mercado via SAP	Controlo de qualidade dos fornecedores Gestão de reclamações e prazos de entrega Elaboração de mapas de controlo de gestão Conferência de facturas de fornecedores Gestão BD fornecedores Execução de mapas comparativos de propostas de fornecedores	Negociação com fornecedores (preços, prazos, condições de pagamentos) Execução do Intrastat
Organização e armazenamento de materiais	Descarga e movimentação de materiais Condução de MAET Aviamento de materiais	Inventário físico dos materiais (contagens, inventário permanente e global) Gestão física dos materiais (conservação) Recepção, identificação e verificação dos materiais Organização dos materiais em armazém Gestão do espaço e distribuição do material entre armazéns Armazenamento de materiais, equipamentos e produtos químicos	Reclamações e devoluções de materiais aos fornecedores Processo administrativo de inventários (contagens; análise de diferenças e acertos)
Gestão de stocks	Criação de artigos em armazém (identificação e codificação) Gestão de contratos (criação de encomendas) Análise de propostas de fornecedores	Realização de processo MRP, gráfico dente de serra e análise ABC Gestão de resíduos e ecoparque Elaboração e controlo do mapa de reservas Preparação de mapas e lançamento de notas de entrada	Planeamento e previsões de reposicionamento (análise de tendências, ciclos, sazonalidades) Análise de indicadores de gestão (taxa de rotação, cobertura, nível de serviço, custos de stock)

Conhecimentos específicos das áreas de contabilidade e fiscalidade

	I	II	III
Contabilidade financeira	Noções de contabilidade Componentes das demonstrações financeiras Contabilização de gastos e ganhos Contabilização de imobilizado I	Contabilização de imobilizado II Ajustamentos e provisões Especialização dos exercícios	Análise do balanço Análise da demonstração dos resultados Impostos Existências
Contabilidade analítica	Noções básicas Centros de custo e de lucro Divisões Alocação de operações aos centros de custo ou a áreas de resultados	Ordens Valorimetria de existências Processo de valorização de existências	
Fiscalidade	IVA - tratamento nos documentos nacionais IVA - códigos de IVA e impactos declarativos Declarações/guias mensais de retenções	IVA - tratamento nos documentos estrangeiros IVA - preparação de declarações IRC - noções base (artigos 1 a 2X) Declaração Mod. 10	IRC - Preparação e análise de estimativa IRC IRC - Preparação e análise de Mod. 22 IES - preparação IVA - preparação de declarações dos registos de IVA Auxílio para preparação dos dossiers de preços de transferência e dossier fiscal Declarações Mod. 30/34
Preparação de informação financeira	Preparação de contas mensais para distribuição interna Análise da coerência das contas mensais preparadas	Preparação de notas para ABDR Preparação de detalhes sobre contas mensais	
Preparação de informação de gestão	Preparação e análise de mapas para resposta a pedidos específicos e não recorrentes		

Conhecimentos específicos da área de estatística técnica

	I	II	III
Estatística técnica	Preparação/edição relatórios estatísticos diários da produção pasta Preparação/edição relatórios estatísticos diários de paragens Preparação/edição relatórios estatísticos diários ambiente	Preparação/edição relatórios estatísticos mensais da produção pasta Preparação/edição relatórios estatísticos mensais de paragens Preparação inquéritos oficiais	Elaboração de relatórios estatísticos diários e mensais da produção papel e reclamações Sistema de gestão de resíduos: - Elaboração de relatórios - Manutenção tabelas Análise de variáveis/query base dados para resposta solicitações internas e externas Preparação de apresentações

Conhecimentos específicos da área financeira

	I	II	III
Tesouraria	Noções de contabilidade Processos de contabilização de transacções financeiras (pagamentos, recebimentos, compensações) Noções básicas de cálculo financeiro	Conhecimento do sistema bancário Conhecimento dos sistemas de pagamento nacionais e internacionais Análise e controlo de custos associados às movimentações bancárias Cálculo financeiro intermédio	Conhecimento de produtos financeiros especializados (garantias, créditos documentários, confirming) Controlo e análise de crédito Controlo e análise de fornecedores Orçamentação de tesouraria

Carreira comercial

Conhecimentos específicos das áreas de operações

	I	II	III
Planeamento de produção	Inserção de encomendas de stock Verificação e acerto das ordens de fabrico	Gestão e optimização de PRS Elaboração de transformation orders Verificação do status das encomendas e replaneamento	Elaboração e optimização de ordens de fabrico Diagnóstico de necessidades de makings Importação das SRO Elaboração da manf. order/RW ORDERS Optimização da sequência dos grupos de máquinas Verificação das optimizações
Customer service support	Atribuição de produtos a clientes e consignatários Gestão e manutenção da base de dados de produtos Libertação de encomendas Pedidos de cativação	Gestão e manutenção da base de dados de produtos Pedidos de cativação de matérias Gestão e reposição de stock de plataformas Gestão de encomendas de fornecedores externos Criação de product items Controlo do cumprimento dos requisitos da product offer	Gestão e reposição de stocks de plataformas Gestão de encomendas de fornecedores externos
Customer service assistant	Registo de encomendas Envio de confirmação de encomendas Envio de facturas, notas de débito e crédito Envio de packing lists Gestão e manutenção da base de dados de consignatários Gestão e manutenção da base de dados de article numbers	Call-offs das plataformas Elaboração de planos de cargas Inserção e análise de reclamações Follow up de encomendas e informação do estado da encomenda Informação de pagamento e envio de documentação bancária	Tramitação documental de trade finance Tramitação documental de documentos de exportação
Processo expedição	Booking de espaços Controlo das necessidades e planos de carga Análise de late orders Planeamento de encomendas Planeamento e acompanhamento de Cargas por rodovia	Optimização de cargas Alocação de custos e serviços por carga efectuada Planeamento e conferência de custos de transporte Análise do plano de cargas e monitorização de atrasos Acompanhamento da carga até ao cliente Escalonamento das cargas de acordo com as disponibilidades do armazém Gestão do parque de contentores Assegurar a elaboração do plano de cargas Contacto com fornecedores para resolução de problemas	Planeamento e acompanhamento de cargas marítimas Tramitações documentais de transporte Definição e controlo de objectivos de curto e médio prazo Assegurar a elaboração do plano de cargas Definição de acções de optimização do processo

Conhecimentos específicos das áreas de assistência técnica e desenvolvimento do produto

	I	II	III
Aprovisionamento materiais embalagem	Inserir pedidos de gestão Inserir não conformidades Inserir de pedidos de compra Determinar necessidades de ME com necessidade a pedido Determinar necessidades de ME com ponto de encomenda	Inserir parâmetros de stock Criar aprocodes de ME Controlo e conferência de facturas Participar na reunião diária transformação Alterar estatutos de gestão Determinar necessidade de ME com procura dependente Inserir dados para reporting a entidades externas	Verificar disponibilidade de materiais para SC (material check) Acompanhar processos de transição de ME Determinar necessidades de ME com estatuto não corrente Seguimento de cotas de fornecedores Balancear entregas com capacidade de recepção de materiais
Controlo qualidade materiais embalagem	Cumprir PIE de ME Inserir não conformidades Manter arquivo de padrões de ME	Recolher dados de não conformidades de ME na produção Inserir dados para reporting a entidades externas Controlo de material não conforme	Acompanhar testes industriais de ME Validar não conformidades de ME

Desenvolvimento materiais embalagem	Inserir pedidos de gestão Inserir não conformidades Inserir de pedidos de compra Preparar processo de desenvolvimento	Elaborar relatório desenvolvimento ME Alterar estatutos de gestão Seguir processos de desenvolvimento Verificar parâmetros técnicos das FEMEs Conferência de facturas Inserir dados para reporting a entidades externas	Seleção da tecnologia a utilizar num determinado trabalho Aprovação no fornecedor das primeiras provas em máquina
-------------------------------------	--	--	--

B - Carreiras profissionais de quadros médios e superiores

O modelo de carreiras de quadros considera todos os quadros pertencentes à The Navigator Company, SA abrangidos nas categorias de quadros superiores e quadros médios.

		Categorias actuais
Quadro superior		Director
		Responsável área
		Técnico superior
Quadro médio		Chefe de sector industrial
		Chefe sector administrativo
		Encarregado geral fabril
		Encarregado turno fabril
		Encarregado fabril
		Técnico administrativo
		Técnico comercial
		Técnico industrial
	Chefe de turno fabril	

Níveis de evolução profissional

Quadro superior		Carreira de gestão	Carreira técnica
	19	Director	
	18	Responsável área	
	17	Responsável área	Técnico superior
	16	Responsável área	Técnico superior
	15		Técnico superior
	14		Técnico superior
	13		Técnico superior

Quadros médios	D2	Carreiras: industrial, comercial e administrativa
	D1	

A promoção de nível corresponde à evolução profissional do trabalhador por níveis funcionais.

A promoção de nível é sujeita ao cumprimento dos requisitos (abaixo definidos) e a necessidade organizacional.

A progressão salarial corresponde à evolução salarial do trabalhador dentro de cada nível funcional, de acordo com a banda salarial definida para o nível respectivo.

Carreiras quadros superiores

I- Definição

Neste grupo funcional estão enquadradas as funções de natureza técnica ou de gestão com responsabilidades de implementação ao nível estratégico e tático, no plano operacional e/ou conceptual.

São funções que exigem um elevado grau de autonomia e de tomada de decisão, estando o nível de iniciativa destas funções balizado por princípios e políticas funcionais da organização.

A tipologia de problemas que estas funções enfrentam assume um carácter diversificado em que a solução é obtida por extrapolação de soluções prévias ou por um pensamento analítico sobre problemas pouco definidos que requerem um elevado grau de elaboração.

Estas funções assumem uma forte orientação para o cliente, interno ou externo, e têm um impacto significativo nos resultados do negócio e no seu desenvolvimento regular.

II- Âmbito

Tendo em conta a estrutura funcional existente na empresa o modelo de carreiras dos quadros superiores incidirá sobre duas carreiras: gestão e técnica, de acordo com a actividade desempenhada:

Gestão	Funções que assumem responsabilidades de chefia/coordenação de um departamento ou serviço, assegurando a implementação dos objectivos estratégicos através do planeamento, coordenação e controlo da actividade e dos recursos afectos. Estas funções, embora limitadas por uma ou mais políticas funcionais gerais, situam-se claramente entre a direcção e a execução de tarefas, cabendo-lhes a proposição de políticas funcionais, a definição dos <i>standards</i> , normas e procedimentos, bem como o controlo, de forma mais ou menos próxima, quanto à consecução dos objectivos. As competências mais valorizadas nesta carreira passam pela capacidade de liderança e gestão de equipas, iniciativa, inovação, visão estratégica e orientação para o cliente e para resultados, em complemento dos conhecimentos técnicos adquiridos.
Técnica	Inclui funções, que requerem um conhecimento técnico ou especializado, adquirido através de formação específica, qualificações profissionais e/ou experiência profissional. No seu nível máximo de proficiência traduz-se no domínio de competências numa área de conhecimentos específica; As respectivas responsabilidades implicam a concepção e/ou o domínio de procedimentos e com frequência a coordenação, supervisão e controlo funcional de processos, projectos e sistemas complexos. As competências mais valorizadas nesta carreira passam pela capacidade técnica, capacidade de resolução de problemas, iniciativa, inovação e orientação para o cliente e para os resultados.

III- Níveis de evolução profissional

A carreira dos quadros superiores foi delimitada em sete níveis de evolução profissional, tal como apresentado:

Quadro superior	Carreira de gestão		Carreira técnica
	19	Responsável área	
	18	Responsável área	
	17	Responsável área	Técnico superior
	16	Responsável área	Técnico superior
	15		Técnico superior
	14		Técnico superior
	13		Técnico superior

IV- Descrição da carreira

Requisitos mínimos de entrada	
<p>Habilitações literárias: licenciatura ou superior; Línguas: domínio de inglês; Conhecimentos técnicos específicos adequados à respectiva área funcional. Competências comportamentais valorizadas: resolução de problemas, iniciativa, inovação, ambição profissional, flexibilidade, orientação para resultados e trabalho em equipa. Potencial ao nível de liderança e gestão de pessoas.</p>	<p>Exp. profissional. Entrada estágio profissional com duração mínima de 12 meses (no caso de recrutamento externo em início de carreira);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprovação em processo de recrutamento; • específico; • Disponibilidade para trabalhar em turnos (quando a natureza das funções o requeira).

IV- a) Descrição carreira de gestão

Descrição dos níveis		
	Definição	Âmbito de responsabilidade
Responsável Job Grade 19	São as funções que asseguram a definição, coordenação e monitorização dos objectivos e do desempenho de um departamento, actuando com elevada autonomia. Detêm responsabilidades sobre equipas de grande dimensão e/ou processos muito complexos e heterogéneos, com impacto estratégico na organização.	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano estratégico com elevado impacto nos resultados da organização; • Actuação de acordo com políticas funcionais gerais, assumindo um papel importante na definição de standards, normas e procedimentos para consecução de objectivos; • Âmbito de actuação heterogéneo e complexo; • Exigência de liderança de equipas, com visão estratégica do negócio; • Elevada autonomia na tomada de decisões.
Responsável Job Grade 18	São as funções que asseguram os objectivos de um departamento ou serviço e coordenam o seu desempenho, cabendo-lhes a definição e controlo dos standards, normas e procedimentos. O âmbito de intervenção é heterogéneo e complexo, requerendo nível de autonomia na tomada de decisões sob sua responsabilidade.	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano tático/estratégico, com impacto significativo nos resultados da direcção; • Âmbito de actuação heterogéneo e complexo; • Actuação de acordo com normas e políticas claramente definidas, contribuindo para a sua definição; • Exigência de liderança e gestão de equipas; • Autonomia na tomada de decisões.
Responsável Job Grade 17	São as funções que asseguram os objectivos de um serviço ou área especializada/funcional, com algum nível de autonomia de decisão. Estas funções planeiam e coordenam o trabalho de uma equipa de técnicos superiores ou quadros médios, cabendo-lhes a supervisão dos standards, normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais definidas.	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano tático/operacional, com coordenação operacional das actividades; • Actuação de acordo com normas e políticas definidas, • Âmbito de actuação homogéneo e complexo; • Capacidade de coordenação e supervisão de equipas. • Exigência de coordenação de equipas e influência sobre os outros; • Autonomia relativa na tomada de decisões.

Responsável Job Grade 16	<p>São as funções que asseguram os objectivos de um serviço ou área funcional.</p> <p>Estas funções planeiam e coordenam o trabalho de uma equipa de técnicos superiores ou quadros médios, cabendo-lhes a supervisão dos standards, normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais definidas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano operacional, com coordenação operacional das actividades; • Atuação de acordo com normas e políticas definidas. • Âmbito de atuação homogéneo e complexo; • Capacidade de coordenação e supervisão de equipas; • Exigência de coordenação de equipas e influência sobre os outros; • Autonomia relativa na tomada de decisões.
-----------------------------	---	---

Requisitos		Requisitos de evolução profissional - Carreira de gestão		
		Área industrial	Área comercial	Área corporativa
Avaliação de desempenho *		<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos • Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos 		
Job Grade				
Experiência profissional/competências e conhecimentos	19	<ul style="list-style-type: none"> • Comprovados conhecimentos de duas áreas fabris (preferencialmente conhecimentos de pasta e papel) 	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimentos comprovados em duas áreas comerciais (preferencialmente entre marketing, comercial e logística) 	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimentos comprovados em duas áreas de suporte (preferencialmente transversal à direcção)
		<ul style="list-style-type: none"> • Experiência relevante em função de gestão de nível 18 (ou equivalente no exterior) • Demonstração de competências de liderança, visão estratégica do negócio, iniciativa e assertividade • Requisito preferencial: chefia/participação de projecto transversal de natureza estratégica na The Navigator Company, SA* 		
	18	<ul style="list-style-type: none"> • Experiência relevante em função de nível 17, de gestão ou técnica (ou equivalente no exterior) • Demonstração de competências de coordenação de equipas, iniciativa e visão estratégica • Requisitos preferenciais: <ul style="list-style-type: none"> • Experiência em 2 sub áreas/processos da área de responsabilidade • Chefia/participação em projectos transversais à direcção* 		
	17	<ul style="list-style-type: none"> • Domínio técnico da área funcional correspondente • Demonstração de competências de orientação para os resultados e para o cliente, flexibilidade, ambição profissional, resolução de problemas e iniciativa • Capacidade de gestão de equipas 		
	16	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimentos técnicos da área funcional correspondente • Demonstração de competências de orientação para os resultados e para o cliente, flexibilidade, ambição profissional, resolução de problemas e iniciativa • Capacidade de gestão de equipas 		

* Não aplicável a processos de recrutamento externo.

IV- b) Descrição carreira técnica

Descrição - Carreira técnica		
Níveis	Definição	Âmbito de responsabilidade
Técnico superior Job Grade 17	<p>São funções que requerem um domínio técnico integral de competências numa área de conhecimento. Pressupõe a existência de funções com elevado grau de autonomia e de tomada de decisão de âmbito técnico. Funções que se dedicam ao estudo de questões muito complexas, apresentando soluções inovadoras de elevado âmbito técnico ou estratégico e com impacto significativo na organização. Poderá incluir a gestão/supervisão de projectos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano estratégico com impacto significativo ao nível da tomada de decisões do grupo; • Responsabilidade sobre processos heterogéneos e muito complexos; • Domínio integral de competências numa área de conhecimento com elevado nível de complexidade.

Técnico superior Job Grade 16	São funções que requerem um domínio técnico ou especializado de uma área de conhecimento. A sua execução implica o domínio de procedimentos e, frequentemente, a supervisão/controlo funcional de processos ou sistemas complexos. São funções que apresentam soluções técnicas inovadoras com impacto económico-estratégico no grupo.	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano estratégico/tático com impacto nos resultados da direcção ou organização; • Responsabilidade sobre processos heterogéneos e complexos; • Domínio de competências numa área de conhecimento complexa.
Técnico superior Job Grade 15	São funções que requerem um conhecimento técnico ou especializado, adquirido através de formação específica, qualificações profissionais ou através de experiência profissional. A sua execução implica o domínio de procedimentos, processos ou sistemas com algum nível de complexidade.	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano tático com impacto nos resultados da direcção; • Responsabilidade sobre processos complexos; • Elaboração de pareceres que sustentem a tomada de decisões.
Técnico superior Job Grade 14	São funções de suporte técnico/operacional à consecução da actividade regular da organização. Pressupõem o tratamento de situações e/ou problemas com algum grau de complexidade técnica. São funções que contemplam a execução de um conjunto de actividades predominantemente orientadas por procedimentos predefinidos e/ou standardizados e sujeitas a supervisão.	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano operacional, sujeito normalmente a coordenação superior estreita, • Domínio de procedimentos e normas diversificados face a problemas relativamente complexos.
Técnico superior Job Grade 13 (Entrada)	São funções de suporte técnico/operacional à consecução da actividade regular da organização. Pressupõem o tratamento de situações e/ou problemas de complexidade técnica reduzida. São funções que contemplam a execução de um conjunto de actividades predominantemente orientadas por procedimentos predefinidos e/ou standardizados e sujeitas a supervisão.	<ul style="list-style-type: none"> • Incidência no plano operacional, sujeito normalmente a coordenação superior estreita; • Conhecimento de procedimentos e normas diversificados face a problemas de complexidade reduzida.

Requisitos de acesso	Carreira técnica		
	Área industrial	Área comercial	Área corporativa
Avaliação de desempenho	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos • Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos 		
Job Grade			
Experiência profissional/competências e conhecimentos	17	<ul style="list-style-type: none"> • Domínio integral de competências técnicas na sua área de responsabilidade • Conhecimentos comprovados de 2 áreas de conhecimento dentro da área funcional (industrial, comercial ou corporativa) • Demonstração de competências de resolução de problemas, orientação para resultados, iniciativa e visão estratégica • Requisito preferencial: gestão de projectos transversais de natureza estratégico na The Navigator Company, SA (*) 	
	16	<ul style="list-style-type: none"> • Domínio do conhecimento técnico específico requerido para o desempenho da função • Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa e pensamento conceptual • Requisitos preferenciais: <ul style="list-style-type: none"> • Experiência relevante em duas áreas de responsabilidade • Participação em projectos transversais à direcção a que pertence (*) 	
	15	<ul style="list-style-type: none"> • Domínio do conhecimento técnico específico, procedimentos e sistemas da função • Formação profissional ou experiência profissional no domínio técnico • Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa, flexibilidade e orientação para resultados 	
	14	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimentos técnicos específicos, procedimentos e sistemas da função • Formação profissional ou experiência profissional no domínio técnico 	
	13	<ul style="list-style-type: none"> • Requisitos mínimos de entrada para quadro superior 	

(*) Não aplicável a processos de recrutamento externo.

Carreiras quadros médios

I- Definição

Neste grupo funcional estão enquadrados os trabalhadores que:

1- Desempenham funções de chefia operacional nomeadamente na coordenação, distribuição e orientação do trabalho de funções executantes, segundo directrizes superiores. A estas funções cabe o controlo e supervisão de *standards*, normas e procedimentos, actuando com algum nível de autonomia, no âmbito das políticas e procedimentos previamente definidos.

2- Inclui ainda funções que requerem um nível de conhecimento especializado e que normalmente incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos. Estas funções são desempenhadas num âmbito de actuação com algum nível de autonomia, de acordo com políticas e procedimentos previamente definidos.

II- Âmbito

Carreira industrial

Supervisor - Funções responsáveis pela supervisão de uma equipa de executantes e pelo controlo dos *standards*, normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais previamente definidas. Estas funções incluem:

– Supervisores (manutenção, produção, armazém) - correspondem a funções responsáveis pela gestão de uma equipa de executantes para as áreas de manutenção, produção e armazém.

– Supervisores de turno - correspondem a funções responsáveis pelos turnos e gestão da respectiva equipa de executantes.

– Supervisores de equipa - correspondem a funções responsáveis pelos turnos e/ou coordenação de equipa de executantes para o parque de madeiras, manutenção, armazéns de pasta e papel e transformação/acabamento.

Técnico industrial - Funções de tipologia técnico-prática que exigem conhecimento profundo no domínio da aplicação dos processos na área industrial, adquirido através de formação técnica ou experiência profissional, operando processos de complexidade determinada. Detém algum nível de autonomia no que se refere à realização de tarefas, actuando de acordo com coordenação superior. Incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos.

Carreira comercial

Técnico comercial - Funções de natureza técnico-prática que apoiam a implementação dos processos de negócio e que actuam no âmbito da área comercial. São funções que requerem um profundo conhecimento dos processos comerciais, exigindo orientação para o cliente externo, capacidade de relacionamento interpessoal e o domínio de processos de complexidade determinada. Detém algum nível de autonomia no que se refere à realização de tarefas, actuando segundo coordenação superior. Incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos.

Carreira administrativa

Técnico administrativo - Funções de natureza técnico-prática de suporte às actividades regulares de negócio, actuando no âmbito das áreas corporativas do grupo. São funções que requerem um profundo conhecimento dos processos administrativos, exigindo eficácia em procedimentos numa secção especializada e o domínio de processos de complexidade determinada. Detém algum nível de autonomia no que se refere à realização de tarefas, actuando segundo coordenação superior. Incluem a coordenação funcional de equipas ou projectos específicos.

III- Níveis de evolução profissional

Para efeitos de desenvolvimento e gestão de carreiras os quadros médios são enquadrados em 2 níveis (D1 e D2), na sequência das carreiras desenhadas para os executantes:

D	2	O nível D2 corresponde ao topo de evolução de carreira do trabalhador enquanto quadro médio, pressupondo domínio técnico-operacional de uma área especializada. Implica maior autonomia e responsabilidades acrescidas relativamente aos processos/procedimentos, requerendo uma ampla formação e experiência profissional. A inserção neste nível pressupõe que o processo de aprendizagem contínua do trabalhador passou não só pelo acumular de conhecimentos técnico-operacionais mas também pela aprendizagem de postos de trabalho/valências de outras áreas, revelando polivalência e flexibilidade.
	1	O nível D1 pressupõe o desempenho de funções que requerem conhecimentos técnicos, teóricos e práticos, específicos bem como algum nível de polivalência. Incluem funções com algum nível de autonomia, que actuam de acordo com políticas e procedimentos definidos. Incluem funções com responsabilidade de supervisão ou coordenação funcional de uma equipa de executantes. É o nível máximo para funções de supervisão de equipa.

IV- Descrição da carreira

Requisitos mínimos de entrada	
<ul style="list-style-type: none"> Habilitações literárias: 12.º ano ou curso técnico-profissional (ou experiência profissional equivalente) Línguas: Bons conhecimentos de inglês (falado e escrito) Conhecimentos técnicos específicos adequados à respectiva área funcional Competências comportamentais valorizadas: resolução de problemas, orientação para resultados, flexibilidade e trabalho em equipa Potencial ao nível de coordenação de pessoas 	<ul style="list-style-type: none"> Cumprimento do plano de formação específico Avaliação de desempenho média de 2,25 nos 3 anos anteriores (não aplicável a processos de recrutamento externo) Aprovação em processo de recrutamento específico Disponibilidade para trabalhar em turnos (quando a natureza das funções o requeira) Estágio profissional com duração mínima de 12 meses (no caso de recrutamento externo em início de carreira)

Requisitos de evolução profissional

	Carreira industrial	Carreira comercial	Carreira administrativa
D2	<ul style="list-style-type: none"> Com origem em D1 (SGD quadros): Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos. Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos*. Com origem em C2 (SGD executantes): Avaliação de desempenho média de 2,25 ou superior durante últimos 3 anos. Nenhuma avaliação abaixo de 2 nos últimos três anos*. 		
	<ul style="list-style-type: none"> Permanência mínima no nível D1 (2 anos) ou C2 (4 anos)*. Domínio de conhecimentos dos requisitos C2 (carreira de executantes)*. Nível não acessível aos supervisores de equipa. Requisito preferencial: desempenho anterior de funções nível D1. 		
	<ul style="list-style-type: none"> Capacidade de coordenação/chefia de equipas, resolução de problemas, iniciativa e flexibilidade. 	<ul style="list-style-type: none"> Domínio de 2/3 línguas estrangeiras. Orientação para o cliente, flexibilidade, iniciativa e relacionamento inter-pessoal. 	<ul style="list-style-type: none"> Resolução de problemas, iniciativa, rigor e flexibilidade.
D1	<ul style="list-style-type: none"> Avaliação de desempenho média de 2,25 ou superior durante últimos 3 anos (SGD executantes). Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos*. 		
	<ul style="list-style-type: none"> Permanência mínima no nível C2 (2 anos) ou C1 (4 anos)*. Domínio de conhecimentos de acordo com os requisitos C2 definidos em carreiras de executantes (C1 no caso de supervisor de equipa)*. 		
	<ul style="list-style-type: none"> Capacidade de coordenação/chefia de equipas, resolução de problemas, iniciativa e flexibilidade. 	<ul style="list-style-type: none"> Domínio de 2/3 línguas estrangeiras. Orientação para o cliente, flexibilidade, iniciativa e relacionamento interpessoal. 	<ul style="list-style-type: none"> Resolução de problemas, iniciativa, rigor e flexibilidade.

* Não aplicável a processos de recrutamento externo.

C– Enquadramento dos trabalhadores

Critério de conversão

O enquadramento dos trabalhadores nos níveis de carreira será efectuado de acordo com a seguinte matriz de conversão:

		Executantes		Quadros médios			Quadros superiores				
		Níveis anteriores		Níveis anteriores			Níveis anteriores				
Novos níveis	C2	6		Novos níveis	D2	4 e 5		Novos níveis - Job Grade	19	5	
	C1	7			D1	6 e 7			18	4	
	B2	8 e 9					17		4		
	B1	10 e 11					16		3		
	A1	13					15		3		
	A2	12					14		2		
							13		1		

ANEXO II

Bandas salariais

Quadros superiores

Job Grade	Banda salarial (€/ano)		
19	77 343 €	-	116 015 €
18	57 449 €	-	86 174 €
17	51 765 €	-	77 648 €
16	43 848 €	-	65 772 €
15	31 973 €	-	47 959 €
14	25 781 €	-	38 672 €
13	22 838 €	-	34 256 €

Quadros médios

Níveis	Banda salarial (€/mês)		
D2	1 630 €	-	3 401 €
D1	1 330 €	-	2 522 €

Executantes

Níveis	Zona de admissão	Banda salarial (€/mês)		
C2		1 404 €	-	2 480 €
C1		1 236 €	-	2 256 €
B2		1 127 €	-	2 051 €
B1		1 016 €	-	1 565 €
A2	811 €	924 €	-	1 435 €
A1	738 €	846 €	-	1 143 €

ANEXO III

Nos termos e para efeitos do previsto na cláusula 86.^a do presente AE, procede-se à seguinte enunciação taxativa:

A- Cláusulas e condições do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2010, que continuarão a aplicar-se aos trabalhadores da Portucel admitidos anteriormente à entrada em vigor do presente AE:

A.1- Cláusulas:

Cláusula 29.^a

Período normal de trabalho

1- (*Número eliminado.*)

2- A duração do período normal de trabalho diário é de oito horas, devendo ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, salvo os trabalhadores em regimes de turno que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho, aos quais a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados, o tempo para tomar a refeição, num máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho.

Cláusula 33.^a

Laboração contínua

(*Cláusula eliminada.*)

Cláusula 44.^a

Férias

(*Cláusula eliminada.*)

Cláusula 63.^a

Determinação da retribuição horária

1- O valor da retribuição horária, para todos os efeitos deste acordo, será calculado pela aplicação da fórmula seguinte:

$$\text{(Remuneração base + diuturnidades + subsídio de turno + I. H. T.)} \times 12 / \text{Período normal de trabalho semanal} \times 52$$

2- Para pagamento do trabalho suplementar, a fórmula prevista no número anterior não inclui a retribuição especial por isenção do horário de trabalho.

Cláusula 64.^a

Diuturnidades

1- Será atribuída aos trabalhadores que perfaçam três anos de serviço na empresa, a partir do mês em que atinjam essa antiguidade, uma diuturnidade de 0,88 % da base de indexação, calculada nos termos da cláusula 65.^a

2- As diuturnidades, no máximo de seis, vencer-se-ão de três em três anos, no mês em que perfaçam a respetiva antiguidade.

3- Aos trabalhadores admitidos posteriormente a 31 de maio de 1994, e para efeito de determinação do número de diuturnidades, considera-se a data de admissão. Porém, o seu processamento far-se-á, apenas a partir de 1 de janeiro de

2001, ou seja, sem qualquer retroatividade.

4- Exclusivamente para os trabalhadores do quadro efetivo da empresa em 31 de maio de 1994 aplica-se o regime constante da cláusula 62.^a do AE Portucel, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de janeiro de 1990.

5- As diuturnidades vencidas, até 28 de fevereiro de 2015, foram extintas por incorporação na retribuição mensal. Os trabalhadores que até àquela data ainda não tivessem atingido o limite máximo, de diuturnidades, previsto nos números 2 e 4 da presente cláusula, ser-lhe-à incorporado anualmente as diuturnidades vencidas até que perfaçam o limite acima referido.

6- Mantem-se para as diuturnidades vencidas a actual forma de cálculo de acordo com a base de indexação.

Cláusula 65.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores no regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte:

- 9,52 % da referida base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga fixa;
- 10,96 % da base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga variável;
- 12,38 % da base de indexação, quando no regime de três turnos sem laboração contínua;
- 20 % da base de indexação, quando no regime de três turnos com laboração contínua.

1.1- No regime de três turnos de laboração contínua ou regime de dois turnos equiparável a laboração contínua, os trabalhadores que devam permanecer ininterruptamente nos seus postos de trabalho aos quais a empresa fornecerá a refeição em locais apropriados, o tempo para tomar a refeição, no máximo de meia hora, é considerado tempo de trabalho, aos valores do subsídio de turno referidos, acrescem, respectivamente, 10 % e 7 % da remuneração base individual.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3- Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

Cláusula 66.^a

Base de indexação

1- A base de cálculo do valor das diuturnidades e dos subsídios de turno obtém-se a partir da média simples das remunerações da tabela I, do anexo A, obtida segundo a seguinte fórmula:

$$M = R / n$$

sendo:

M = média simples das remunerações;

R = soma das remunerações de todos os grupos salariais;

n = número de grupos salariais.

2- Os valores apurados por efeito da indexação dos subsídios de turno e diuturnidades serão arredondados para a dezena ou meia dezena de cêntimos imediatamente superior.

Cláusula 67.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

Cláusula 68.^a

Subsídio de bombeiro

(Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal.)

Cláusula 74.^a

Retribuição da prevenção

1- A todos os trabalhadores que realizam prevenção ser-lhes-á assegurado o valor que recebiam a este título em 31 de dezembro de 2014. Este valor será actualizado sempre que a remuneração base do trabalhador seja actualizada ou quando for alterada por motivos de promoção, progressão ou reclassificação profissional; Nestas situações será calculado 20 % da diferença entre a nova e a anterior remuneração e o montante apurado será acrescido ao valor fixo da prevenção.

2- O valor referido no número anterior será pago 12 vezes por ano, sem prejuízo do seu pagamento proporcional, nos termos dos números seguintes. Esta compensação inclui o tempo de deslocação.

3- Nos anos incompletos de integração no regime de prevenção, o pagamento referido no número 1 anterior será proporcional ao número de meses de efectiva integração neste regime.

4- As ausências prolongadas, por períodos superiores a 15 dias, determinam o pagamento proporcional da compensação, nos termos do número anterior.

5- Não é permitida a marcação de férias coincidentes com o período de prevenção previsto na respectiva escala.

6- Um trabalhador que realiza prevenção pela primeira vez não poderá receber a título de prevenção uma retribuição fixa superior a 20 % da sua retribuição base.

7- A compensação referida no número 1, não inclui o pagamento pelo trabalho suplementar prestado, que será remunerado, nos termos previstos neste AE.

8- Sempre que o regime de prevenção implique deslocação à fábrica, a empresa garantirá transporte ao trabalhador, ou, em alternativa, o seu pagamento, nos termos em vigor na empresa, à data da deslocação.

Cláusula 77.^a

Subsídio de infantário

1- A empresa participará nas despesas com a frequência de infantário, no valor mensal de 70,00 €.

2- Não serão consideradas, para efeitos do número anterior, despesas respeitantes a fornecimento de alimentação ou outros serviços, mas apenas a frequência do infantário.

3- O subsídio de infantário não será pago nas férias, sendo nele descontado o valor proporcional ao número de dias completos de ausência do beneficiário.

4- O direito ao subsídio de infantário cessa logo que o beneficiário possa utilizar serviços adequados ao dispor da empresa ou logo que o filho perfaça 7 anos de idade.

Cláusula 78.^a

Subsídio de transporte

(Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal.)

Cláusula 92.^a

Regalias sociais

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio, as seguintes regalias:

- a) Seguro social;
- b) Complemento de subsídio de doença e acidentes de trabalho;
- c) Subsídio especial a deficientes: 100,00 €;
- d) Complemento de reforma.

A.2- Condições específicas e únicas dos trabalhadores condutores de geradores de vapor

(Cláusula eliminada da matéria salvaguardada do presente anexo por incorporação na retribuição mensal.)

A.3- Outras condições

a) Extinção do regime de dispensas de 48 horas/ano remuneradas

Extinção do regime de faltas dadas até 48 horas em cada ano civil, com integração na remuneração base/subsídio de turno do valor correspondente a 16 horas, calculado com base na taxa horária de cada trabalhador.

Instituição de um regime de horário que possibilite a justificação de eventuais ausências a cada início do horário normal de trabalho.

Este regime assenta nos seguintes princípios:

- Período máximo de 30 minutos;
- Utilização até 2 situações por mês.

Na situação dos trabalhadores de horário geral (administrativo e industrial) o período de ausência tem de ser compensado no próprio dia. No caso dos trabalhadores em regime de turnos a utilização dos períodos acima referidos obriga ao prolongamento do tempo de trabalho do trabalhador a substituir, não podendo este abandonar o posto de trabalho até estar assegurada a sua substituição.

Este prolongamento do período de trabalho não confere direito a pagamento de trabalho suplementar.

b) Prémio chamada

O prémio de chamada é substituído pelo pagamento da

deslocação em viatura própria, pelo valor estabelecido no número 6 da cláusula 37.ª deste AE.

c) Trabalho suplementar
(Alínea eliminada.)

A.4- Previsão comum

Todas as matérias que não se encontrem reproduzidas neste documento, incluindo remissões constantes nas cláusulas e condições transcritas em A.1, A.2 e A.3, serão interpretadas e aplicadas de acordo com o texto do AE publicado no presente *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO A

Tabela de remunerações

Grupos	TAB I	%	TAB II	%	TAB III	%	TAB IV	%	TAB V	%
1	2 306	1,5 %	2 567	1,5 %	2 707	1,5 %	2 835	1,5 %	3 028	1,5 %
2	2 132	1,5 %	2 385	1,5 %	2 515	1,5 %	2 629	1,5 %	2 707	1,5 %
3	1 805	1,5 %	2 038	1,5 %	2 139	1,5 %	2 243	1,5 %	2 385	1,5 %
4	1 554	1,5 %	1 758	1,5 %	1 839	1,5 %	1 924	1,5 %	2 038	1,5 %
5	1 427	1,5 %	1 623	1,5 %	1 697	1,5 %	1 771	1,5 %	1 848	1,5 %
6	1 267	1,5 %	1 453	1,5 %	1 510	1,5 %	1 582	1,5 %	1 623	1,5 %
7	1 102	1,5 %	1 281	1,5 %	1 331	1,5 %	1 392	1,5 %	1 453	1,5 %
8	1 055	2,0 %	1 251	2,0 %	1 299	2,0 %	1 355	2,0 %	1 366	2,0 %
9	990	2,0 %	1 182	2,0 %	1 222	2,0 %	1 279	2,0 %	1 299	2,0 %
10	953	2,0 %	1 124	2,0 %	1 165	2,0 %	1 206	2,0 %	1 229	2,0 %
11	896	2,0 %	1 070	2,0 %	1 103	2,0 %	1 147	2,0 %	1 165	2,0 %
12	847	2,0 %	1 014	2,0 %	1 049	2,0 %	1 089	2,0 %	1 107	2,0 %
13	786	2,0 %	954	2,0 %	980	2,0 %	1 019	2,0 %	1 050	2,0 %

Base indexação	1329,09 €
Diurnidades	11,73 €
Subsídio de turno	
2 Turnos folga fixa	127,10 €
2 Turnos folga variável	145,90 €
3 Turnos s/lab. contínua	164,90 €
3 Turnos c/lab. contínua	266,60 €

Lisboa, 19 de setembro de 2019.

Pela The Navigator Company, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.

Ana Catarina Neves Carneiro Duarte Ferreira Pais Gomes, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Rui Manuel Machado da Claudina, na qualidade de mandatário.

Protocolo

Implementação em 2020 do horário máximo de trabalho de 38h/semanais

As partes acordam na celebração do presente protocolo, de que são outorgantes, firmado nesta data e que se consubstancia no seguinte:

1- Âmbito geral

a) A partir de 1 de janeiro de 2020 o horário semanal máximo a vigorar em toda a empresa é de 38 horas de trabalho. Operacionalização a definir.

2- Laboração contínua

a) O horário de laboração contínua é anual e corresponde à média de 38 horas de trabalho semanal.

b) Os horários de trabalho serão elaborados para períodos de cinco anos com rotatividade de todas as equipas, de forma a obter a mais equitativa distribuição dos tempos de trabalho e de descanso com a integração de 19 dias férias por trabalhador, no período de maio a setembro, podendo este período ser repartido em sub-períodos, em que um deles terá, pelo menos, 10 dias consecutivos.

i) As equipas terão no mínimo de 6 dias de sobreposição/reforço por ano e por equipa para gozo dos restantes dias de férias.

ii) As restantes férias serão gozadas em períodos de sobreposição de horários - reforços ou sem recurso a trabalho suplementar;

iii) Poderão ser efectuadas trocas de turnos no sentido de facilitar aquela marcação de férias.

c) Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua tomarão as suas refeições no local de trabalho, sem que possam abandonar as instalações respectivas e sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

Setúbal, 19 de setembro de 2019.

Pela The Navigator Company, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.

Ana Catarina Neves Carneiro Duarte Ferreira Pais Gomes, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Rui Manuel Machado da Claudina, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação dos sindicatos seus filiados, nos termos do artigo 16.º dos estatutos:

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media;

SITese - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo;

SINDCES - Sindicato Democrático do Comércio, Escritórios e Serviços.

Depositado em 20 de novembro de 2019, a fl. 112 do livro n.º 12, com o n.º 263/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.ª e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1- O presente acordo de empresa aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.ª (CAE 29320),

adiante designada por empresa, e, por outro, os trabalhadores sindicalizados ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias previstas no presente acordo e identificadas no anexo I, representados pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, bem como os trabalhadores integrados em tais categorias que adiram ao presente acordo nos termos nele previstos.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, estima-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo 1 (uma) empresa e 1000 trabalhadores.

3- As matérias omissas ou não reguladas no presente acordo de empresa obedecem ao estipulado no contrato coletivo de trabalho outorgado pela AIMMAP e pelo SINDEL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2010 e com última alteração, e publicação de versão consolidada, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019, e sucessivas revisões a que possa ser submetido.

Cláusula 2.ª

Adesão individual

1- Qualquer trabalhador da empresa pode aderir individualmente a este acordo, desde que o comunique por escrito, nos termos do número seguinte.

2- A comunicação mencionada no ponto anterior deverá ser efetuada por escrito e remetida à empresa:

a) no prazo de 8 dias a contar da publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, para que os efeitos sejam totais;

b) em qualquer altura, caso em que o acordo apenas será aplicável a partir da data de adesão.

Cláusula 3.ª

Vigência e caducidade

1- O presente acordo entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2020.

2- O presente acordo vigora até 31 de dezembro de 2023, renovando-se automaticamente, após esta data, por períodos de 1 (um) ano, salvo se qualquer uma das partes o denunciar.

5- Em qualquer altura da vigência do presente acordo podem as partes contratantes apresentar propostas de revisão parcial.

Cláusula 4.ª

Denúncia

1- As partes não podem denunciar o presente acordo antes de 31 de dezembro de 2023.

2- A denúncia deve ser acompanhada de proposta escrita, devidamente fundamentada, relativa às matérias que se pretende que sejam revistas.

3- A resposta da outra parte, deve ser apresentada por escrito e devidamente fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta.

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

5- Havendo denúncia, o presente acordo mantém-se em re-

gime de sobrevigência durante 12 (doze) meses a contar da primeira reunião de negociação.

Cláusula 5.^a

Funções e enquadramentos

As funções e enquadramentos têm como bases mínimas o anexo II do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a AIMMAP e o SINDEL, acima identificado no número 3, da cláusula 1.^a deste acordo.

Cláusula 6.^a

Progressões e promoções

1- A progressão em qualquer categoria, seja nas categorias com vários níveis de qualificação, seja nas categorias com um só nível de qualificação, é feita de acordo com os resultados da avaliação de desempenho.

2- As promoções para categorias mais qualificadas são efetuadas por ato de gestão.

3- O trabalhador que substitua outro de categoria ou retribuição superior, ou que exerça também funções mais qualificadas, salvo acordo expresso em contrário, tem direito a todas as vantagens daí resultantes, de forma total ou parcial, enquanto durar esse exercício ou substituição.

Cláusula 7.^a

Banco de horas

1- A empresa utilizará o banco de horas previsto nos termos da cláusula 53.^a do CCT referido no número 3 da cláusula 1.^a deste acordo, apenas quando os níveis de produção fundamentadamente assim o exigirem.

2- A utilização do banco de horas por iniciativa do trabalhador, carece de autorização da empresa, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias. Se a empresa não se pronunciar no prazo de 2 (dois) dias, considera-se o pedido autorizado, sem possibilidade de revogação posterior.

Cláusula 8.^a

Descanso compensatório emergente de trabalho suplementar

1- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- O gozo do descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

3- O trabalhador não pode acumular mais de três dias inteiros de descanso compensatório, ficando impedido de realizar trabalho suplementar enquanto não os gozar.

Cláusula 9.^a

Prémio de fim de semana

Os trabalhadores que sejam contratados para prestar trabalho normal ao fim de semana, têm direito a um prémio mensal, calculado sobre a retribuição base, a pagar em cada mês, nos seguintes termos:

a) contrato que preveja trabalho até 8 horas ao sábado - prémio de 5 %;

b) contrato que preveja trabalho até 8 horas ao domingo - prémio de 8 %;

c) contrato que preveja trabalho até 12 horas ao sábado e ao domingo - prémio de 25 %.

Cláusula 10.^a

Retribuição

1- A tabela salarial a aplicar aos trabalhadores da empresa é a que consta do anexo I ao presente acordo, sem prejuízo das revisões anuais que sejam mais favoráveis aos trabalhadores.

2- Sem embargo do previsto nesta tabela salarial e respetivas revisões, aos trabalhadores abrangidos não poderá ser paga retribuição de valor inferior à prevista na tabela salarial do CCT identificado no número 3 da cláusula 1.^a deste acordo para o respetivo ano.

Cláusula 11.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE receberão um subsídio de refeição no montante de 6,17 €, o qual poderá ser pago em dinheiro ou em cartão de refeição.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turnos ao fim de semana (sábados e domingos), têm direito ao subsídio de refeição referido no número anterior, acrescido de 50 %, sempre que o horário seja de 12 (doze) horas.

3- Anualmente, em função dos resultados da empresa, será negociado o aumento do subsídio de refeição, que nunca poderá ser inferior ao previsto no CCT identificado no número 3 da cláusula 1.^a deste acordo para o respetivo ano.

Cláusula 12.^a

Suplemento de antiguidade

Os trabalhadores cuja duração do contrato seja superior a 4 anos de antiguidade, têm direito a receber mensalmente e 14 vezes ao ano, um suplemento de antiguidade, calculado nos seguintes termos:

Suplemento Antiguidade	
0	- €
1	- €
2	- €
3	- €
4	- €
5	5 €
6	5 €
7	7 €
8	7 €
9	9 €
10	9 €
11	11 €
12	11 €
13	13 €
14	13 €
15	15 €

Cláusula 13.^a

Subsídio de escolaridade

1- Todos os trabalhadores com filhos matriculados em qualquer estabelecimento de ensino, desde o infantário até à universidade, receberão um subsídio anual de 30,00 € por cada filho, pago no mês de outubro de cada ano, através de ticket infância/educação/ensino.

2- Para o efeito, o trabalhador entregará à empresa, até ao final do mês de outubro do respetivo ano letivo, declaração certificada pelo estabelecimento de ensino frequentado pelo filho.

3- O presente subsídio é destinado aos filhos menores, podendo, no entanto, ser atribuído aos filhos que tenham atingido a maioridade, no caso de se verificarem, comprovadamente, os seguintes requisitos cumulativos:

a) terem idade igual ou inferior a 25 anos, em 1 de janeiro de ano civil em causa;

b) não terem qualquer rendimento de trabalho dependente ou independente;

c) fazerem parte do agregado familiar do trabalhador.

4- No caso de ambos os progenitores trabalharem na empresa, apenas será pago um subsídio de escolaridade por cada filho.

Cláusula 14.^a

Subsídio de nascimento

Todos os trabalhadores que comprovem, mediante exibição do respetivo assento, o nascimento de filho, receberão um subsídio único de 200,00 €, a pagar no prazo de 30 dias.

Cláusula 15.^a

Subsídio de reforma por velhice

Aos trabalhadores com vinte ou mais anos de antiguidade na empresa e que cessem o contrato de trabalho por passarem à reforma por velhice, é pago um subsídio de reforma no valor equivalente a duas retribuições mensais.

Cláusula 16.^a

Prémio dos 25 anos de antiguidade

1- O trabalhador que atinja 25 anos de antiguidade na empresa terá direito a receber uma lembrança em prata.

2- Para além do prémio referido no número anterior, terá ainda direito, nesse ano, a 2 dias úteis adicionais de férias remuneradas.

Cláusula 17.^a

Seguro de saúde

1- Todos os trabalhadores têm direito a um seguro de saúde em termos e condições a negociar, em cada momento, pela empresa.

2- Todos os trabalhadores podem estender este benefício aos respetivos cônjuges e filhos até 25 anos de idade, mediante pagamento, pelos mesmos, do respetivo prémio anual.

3- Este seguro é renegociado todos os anos entre a empresa e a companhia de seguros, garantindo a empresa que, em

cada momento, se mantêm condições semelhantes às atuais.

4- As condições da apólice do seguro de saúde são comunicadas aos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

Seguro de viagem

1- Os trabalhadores em situação de deslocações em serviço são abrangidos por um seguro de viagem, incluído no seguro de acidentes de trabalho, nos termos e com as coberturas a indicar, em cada momento, pela empresa.

2- As condições da apólice do seguro de viagem são comunicadas aos trabalhadores.

Cláusula 19.^a

Interpretação, integração e resolução de conflitos - Comissão paritária

1- As partes outorgantes poderão constituir uma comissão paritária, composta por 4 membros, 2 em representação da empresa e 2 em representação das organizações sindicais outorgantes, com competência para interpretar as disposições deste acordo e para integrar os casos omissos.

2- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade.

3- Em tudo o que não estiver previsto no presente acordo de empresa, aplica-se o CCT em vigor, celebrado entre a AIMMAP e o SINDEL, e, na ausência de previsão neste CCT, pelas disposições legais aplicáveis.

Cláusula 20.^a

Regime transitório

1- Nos anos de 2020 a 2023, até ao final do mês de setembro, por referência às contas de resultados da empresa do ano anterior (Ebit % sobre vendas), será assegurado a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, o pagamento de um prémio anual excecional, que corresponda à distribuição, em valor igual para todos os trabalhadores abrangidos, de um montante global de 20 % calculado sobre o saldo positivo entre a % real de Ebit obtido sobre vendas e a % orçamentada de Ebit sobre vendas para o ano em causa.

2- Os objetivos anuais serão comunicados aos trabalhadores durante o mês de janeiro do ano a que dizem respeito.

3- O prémio mencionado no número 1 desta cláusula, apenas será pago aos trabalhadores que à data da decisão de pagamento tenham contrato de trabalho em vigor e tenham sido admitidos, pelo menos, durante o 1.º semestre do ano civil anterior.

Cláusula 21.^a

Carácter mais favorável

As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a natureza globalmente mais favorável das matérias aqui negociadas face às convenções coletivas aplicáveis ao setor, bem como de quaisquer acordos, protocolos, normas, regulamentos internos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados.

Celebrado na Maia, em 1 de outubro de 2019, em 2

exemplares, contendo um anexo I, valendo todos os exemplares como originais, destinando-se um a cada um dos outorgantes.

Fico Cables - Fábrica de Acessórios e Equipamentos Industriais, L.da:

António Paulo Oliveira Maia, gerente.

SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.
Alberto Oliveira Vale, mandatário.

ANEXO I

Tabela salarial

Nos termos do disposto na cláusula 10.ª deste acordo, a tabela salarial é a que consta do anexo I seguinte.

Tabela 1

TABELA SALARIAL				
Função Interna: Operador				
LINHAS DE MONTAGEM + EXTRUSÃO + F. ESPIRAL + INJ. PLÁSTICO + INJ. ZAMAK + ARAMES + SOBREINJEÇÃO + RESTANTES SECÇÕES				
Categoria Profissional	Nível	Fico 2019	Grau Nível	Nível Min.
Montador/Operador Máq. Qualificado G8	AA	* 684 €	G8AA	3,6
	A	676 €	G8A	3,5
Montador/Operador Máq. Qualificado G8	B	665 €	G8B	3,5
	C	657 €	G8C	3,5
	A	650 €	G9A	3,4
Montador/Operador Máq. Qualificado G9	B	645 €	G9B	3,4
	C	639 €	G9C	3,4
	A	632 €	G10A	3,3
Montador/Operador Máq. Qualificado G10	B	625 €	G10B	3,3
	C	619 €	G10C	3,3
	A	614 €	G11A	3,2
Operador Máquina G11	B	609 €	G11B	3,2
	C	605 €	G11C	3,2
	* - Valor Indicativo			

Tabela 2

TABELA SALARIAL				
Função Interna: Op. Especializado: LM e Máq.				
Categoria Profissional	Nível	Fico 2019	Grau Nível	Nível Min.
Montador/Operador Máq. Qualificado G8	AA	* 705 €	G8AA	3,6
	A	690 €	G8A	3,5
Montador/Operador Máq. Qualificado G8	B	673 €	G8B	3,5
	C	663 €	G8C	3,5
	A	655 €	G9A	3,4
Montador/Operador Máq. Qualificado G9	B	650 €	G9B	3,4
	C	645 €	G9C	3,4
	A	637 €	G10A	3,3
Montador/Operador Máq. Qualificado G10	B	630 €	G10B	3,3
	C	624 €	G10C	3,3
	A	619 €	G11A	3,2
Operador Máquina G11	B	614 €	G11B	3,2
	C	605 €	G11C	3,2
	* - Valor Indicativo			

Tabela 3

TABELA SALARIAL				
Função Interna: Técnico de Equipamentos				
Categoria Profissional	Nível	Fico 2019	Grau Nível	Nível Min.
Tec. Man. Mec. Eletromec G6.1	AA	* 730 €	G6.1A	3,6
Operador Máq. e Ferramenta / Tec. Man. Mec. Eletromec G7	A	717 €	G7A	3,5
	B	700 €	G7B	3,5
	C	689 €	G7C	3,5
Tec. Man. Mec. Eletromec G8.1	A	679 €	G8.1A	3,4
	B	669 €	G8.1B	3,4
	C	659 €	G8.1C	3,4
Operador Máq. e Ferramenta G8	A	649 €	G8A	3,3
	B	639 €	G8B	3,3
	C	635 €	G8C	3,3
Operador Máq. e Ferramenta G9	A	629 €	G9A	3,2
	B	624 €	G9B	3,2
	C	619 €	G9C	3,2
*	- Valor Indicativo			

Tabela 4

TABELA SALARIAL				
Função Interna: Técnico Industrial				
Categoria Profissional	Nível	Fico 2019	Grau Nível	Nível Min.
Tec. Man. Mec. Eletromec G6	AA	* 1 600 €	G6AA	3,8
Tec. Man. Mec. Eletromec G6	A	* 1 300 €	G6A	3,7
	B	* 1 100 €	G6B	3,7
	C	* 1 000 €	G6C	3,7
	D	940 €	G6D	3,5
	E	920 €	G6E	3,5
	F	900 €	G6F	3,5
	G	870 €	G6G	3,3
	H	850 €	G6H	3,3
	I	830 €	G6I	3,3
	J	805 €	G6J	3,2
	K	790 €	G6K	3,2
	L	775 €	G6L	3,2
*	- Valor Indicativo			

Tabela 5

TABELA SALARIAL					
Função Interna: Op. Qual. EXT:					
Categoria Profissional	Nível	Fico 2019	2019%	Grau Nivel	Nivel Min.
Montador/Operador Máq. Qualificado G8	AA	* 775 €		G8AA	3,6
	A	717 €	2,43%	G8A	3,5
Montador/Operador Máq. Qualificado G8	B	700 €	1,60%	G8B	3,5
	C	689 €	1,47%	G8C	3,5
	A	679 €	1,49%	G9A	3,4
Montador/Operador Máq. Qualificado G9	B	669 €	1,52%	G9B	3,4
	C	659 €	1,54%	G9C	3,4
	A	649 €	1,56%	G10A	3,3
Montador/Operador Máq. Qualificado G10	B	639 €	0,79%	G10B	3,3
	C	634 €	0,79%	G10C	3,3
	A	629 €	0,80%	G11A	3,2
Operador Máquina G11	B	624 €	0,81%	G11B	3,2
	C	619 €		G11C	3,2
	*	- Valor Indicativo			

Tabela 6

TABELA SALARIAL CAP's:			
Categoria Profissional	Nível	Fico 2019	Nivel Min.
Chefe de Equipa	A	800 €	3,5
	B	790 €	3,5
	C	785 €	3,5
	D	780 €	3,4
	E	775 €	3,4
	F	770 €	3,4
	G	765 €	3,3
	H	760 €	3,3
	I	755 €	3,3
	J	750 €	3,2
	K	745 €	3,2
	L	740 €	3,2

Tabela 7

TABELA SALARIAL GAP's:			
Categoria Profissional	Nível	Fico 2019	Nível Min.
Chefe de Secção / Encarregado	A	1 050 €	3,5
	B	1 000 €	3,5
	C	950 €	3,5
	D	900 €	3,4
	E	875 €	3,4
	F	870 €	3,4
	G	865 €	3,3
	H	860 €	3,3
	I	855 €	3,3
	J	850 €	3,2
	K	845 €	3,2
	L	840 €	3,2

Tabela 8

TABELA SALARIAL Armazém				
Categoria Profissional	Nível	Fico 2019	Grau Nível	Nível Min.
Técnico Log. Industrial G7	AA	* 1 000 €	G7AA	3,6
Técnico Log. Industrial G7	A	900 €	G7A	3,5
	B	800 €	G7B	3,5
	C	770 €	G7C	3,5
Técnico Log. Industrial G8	A	740 €	G8A	3,4
	B	720 €	G8B	3,4
	C	700 €	G8C	3,4
Operador Log. Industrial G9.1	A	680 €	G9.1A	3,3
	B	670 €	G9.1B	3,3
	C	660 €	G9.1C	3,3
Operador Log. Industrial G9	A	640 €	G9A	3,2
	B	630 €	G9B	3,2
	C	620 €	G9C	3,2
*	- Valor Indicativo			

Depositado em 22 de novembro de 2019, a fl. 112 do livro n.º 12, com o n.º 265/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Alteração salarial e outras

dicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, na sequência de negociações concretizadas, acordam na revisão parcial do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2016, nomeadamente, na revisão da tabela salarial do acordo de empresa acima identificado, nos termos seguintes:

A Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sin-

ANEXO II

(Cláusula 2.ª, número 2)

Tabelas salariais e outras prestações patrimoniais

I – Tabelas salariais

ENFERMEIRO			
Nível	Retribuição base	Regras da tabela	Permanência
0	1.122,70 €	Ingresso	6 meses
1	1.246,30 €	Acesso após avaliação positiva do período experimental	18 meses
2	1.290,29 €	Ingresso Enfermeiro contratado para o exercício de função de especialidade devidamente titulada. Com exceção da progressão do nível 0 para o nível 1, todas as progressões são operadas nos termos da Cláusula 24.ª	3 anos em cada Nível
3	1.428,53 €		
4	1.520,69 €		
5	1.658,94 €		
6	1.797,19 €		
7	2.033,08 €		
8	2.192,19 €		
9	2.294,87 €		
10	2.351,29 €		
11	2.510,41 €		
12	2.669,51 €		
13	2.828,63 €		
14	2.987,74 €		

Carreiras/categorias subsistentes

(Cláusula 79.ª)

Enfermeiro Chefe			
Nível	Retribuição base	Regras da tabela	Permanência
1	1.658,94 €	Tabela a extinguir quando vagar As progressões são operadas nos termos da Cláusula 24.ª	3 anos em cada Nível
2	1.797,19 €		
3	1.935,43 €		
4	2.119,76 €		
5	2.350,16 €		
6	2.672,74 €		
7	2.764,90 €		

Enfermeiro Especialista			
Nível	Retribuição base	Regras da tabela	Permanência
1	1.410,10 €	Tabela a extinguir quando vagar As progressões são operadas nos termos da Cláusula 24.ª	3 anos em cada Nível
2	1.474,61 €		
3	1.612,86 €		
4	1.751,10 €		
5	1.889,35 €		
6	2.073,68 €		
7	2.304,09 €		
8	2.626,65 €		

II – Outras Prestações

Retribuição acessória de horário semanal acrescido

(Cláusula 32.ª)

Montante	Pagamento / Entrega
26,43% da RB	Processamento mensal. 14 mensalidades

Subsídio de turno

(Cláusula 35.ª)

Montante	Pagamento / Entrega
Regime de turnos 2 turnos: 15% da RB 3 turnos: 25% da RB	Processamento mensal. Montante calculado a partir da RB. Releva, nos termos da lei, para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

Retribuição de Isenção de Horário de Trabalho (IHT)

(Cláusula 38.ª)

Montante	Pagamento / Entrega
Nos termos da lei, com o limite de 25% da RB	Processamento mensal. Montante calculado a partir da RB. Releva, nos termos da lei, para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

Retribuição acessória e subsídio complementar de função

(Cláusula 58.ª)

Cargo / Função	Montante	Pagamento / Entrega
Chefia	500 €	Processamento mensal. 14 mensalidades
Especialista	300 €	
Coordenação de Equipa	150 €	Processamento mensal. 12 mensalidades

Subsídio de penosidade/insalubridade

(Cláusula 61.ª)

Montante	Pagamento / Entrega
4,49 € / dia	Processamento mensal

Subsídio de refeição

(Cláusula 62.ª)

Montante	Pagamento / Entrega
4,77 € / dia útil	Processamento mensal

Despesas com transporte e ajudas de custo

(Cláusula 63.ª)

Transporte	Abono	Pagamento
Automóvel próprio	0,40 € / Km	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do n.º 2 da Cláusula 63.ª

Ajudas de custo diárias			Pagamento
Escalões	País	Estrangeiro	
RB até 944,36 €	46,86 €	111,88 €	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do n.º 2 da Cláusula 63.ª
RB entre 944,36 € e 1.414,32 €	51,05 €	131,54 €	
RB superior a 1.414,32 €	62,75 €	148,91 €	

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 pelo presente acordo de empresa um empregador e cerca de quatrocentos e três enfermeiros.

Lisboa, 25 de setembro de 2019.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

Pedro Jorge Reis Sebastião Silva, diretor de recursos humanos da SCML, na qualidade de procurador.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Carlos Dias Barata e Jorge Manuel da Silva Rebelo, membros da direção nacional, na qualidade de mandatários.

Depositado em 20 de novembro de 2019, a fl. 112 do livro n.º 12, com o n.º 262/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas) - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2019.

1- Quadros superiores

Adjunto do diretor-geral
Adjunto do diretor de serviços
Analista de informática
Chefe de serviços
Contabilista
Diretor-geral
Diretor de serviços
Educador de infância
Enfermeiro
Profissional de engenharia (grau VI)
Profissional de engenharia (grau V)
Profissional de engenharia (grau IV)
Profissional de engenharia (grau III)
Profissional de engenharia (grau II)

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Auxiliar de enfermagem
Chefe secção (escritório, manutenção e produção)
Chefe de sector de secos
Chefe de vendas
Guarda-livros
Programador de informática
Tesoureiro

2.2- Técnicos de produção e outros

Agente técnico agrícola (mais de 5 anos)
Agente técnico agrícola (de 2 a 5 anos)
Analista principal
Controlador de produção principal
Encarregado de armazém
Encarregado de construção civil
Encarregado de eletricista
Encarregado metalúrgico
Encarregado de sanidade industrial
Fogoeiro-encarregado
Profissional de engenharia (grau I-B)
Profissional de engenharia (grau I-A)

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Chefe de equipa (eletricista, metalúrgico e produção)

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliar de educador de infância
Caixa
Correspondente em línguas estrangeiras
Cozinheiro de 1.ª
Ecónomo
Escriturário principal
Escriturário de 1.ª
Fiel de armazém
Inspetor de vendas
Motorista de pesados
Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª
Operador mecanográfico de 1.ª
Perfurador-verificador de 1.ª
Promotor de vendas
Secretário de direção
Vendedor

4.2- Produção

Afinador de máquinas de 1.ª
Agente técnico agrícola (até 2 anos)
Analista de 1.ª
Assistente agrícola de 1.ª
Bate-chapas de 1.ª
Carpinteiro de 1.ª
Classificador de matéria-prima de 1.ª
Controlador de produção de 1.ª
Controlador de sanidade industrial
Fogoeiro de 1.ª

Formulador ou preparador
Funileiro-latoeiro de 1.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a
Mecânico de automóveis de 1.^a
Montador-ajustador de máquinas de 1.^a
Oficial electricista
Operador qualificado de 1.^a
Pedreiro de 1.^a
Pintor de automóveis ou de máquinas de 1.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Soldador de electroarco ou oxiacetilénico de 1.^a
Tanoeiro de 1.^a
Torneiro mecânico de 1.^a

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Cobrador
Conferente
Escriturário de 2.^a
Escriturário de 3.^a
Operador de máquinas de contabilidade de 2.^a
Operador mecanográfico de 2.^a
Perfurador-verificador de 2.^a
Perfurador-verificador de 3.^a
Telefonista

5.2- Comércio

Caixeiro de 1.^a
Caixeiro de 2.^a

5.3- Produção

Afinador de máquinas de 2.^a
Afinador de máquinas de 3.^a
Analista de 2.^a
Assistente agrícola de 2.^a
Barrileiro
Bate-chapas de 2.^a
Bate-chapas de 3.^a
Caixoteiro
Carpinteiro de 2.^a
Classificador de matéria-prima de 2.^a
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 1.^a
Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a
Controlador de produção de 2.^a
Controlador de produção de 3.^a
Desmanchador-cortador de carnes
Encarregado de campo de 1.^a
Encarregado de campo de 2.^a
Entregador de ferramentas, materiais e produtos
Fogueiro de 2.^a
Fogueiro de 3.^a
Funileiro-latoeiro de 2.^a
Funileiro-latoeiro de 3.^a
Lubrificador
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a
Mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a

Mecânico de automóveis de 2.^a
Mecânico de automóveis de 3.^a
Moleiro
Montador-ajustador de máquinas de 2.^a
Montador-ajustador de máquinas de 3.^a
Operador
Operador de máquinas de balancé de 1.^a
Operador de máquinas de balancé de 2.^a
Operador de máquinas de latoaria e vazio
Operador qualificado de 2.^a
Operador semiquualificado de 1.^a
Operador semiquualificado de 2.^a
Pedreiro de 2.^a
Pintor de automóveis ou de máquinas de 2.^a
Pintor de automóveis ou de máquinas de 3.^a
Pintor de construção civil de 1.^a
Pintor de construção civil de 2.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Soldador de electroarco ou oxiacetilénico de 2.^a
Soldador de electroarco ou oxiacetilénico de 3.^a
Tanoeiro de 2.^a
Torneiro mecânico de 2.^a
Torneiro mecânico de 3.^a
Pré-oficial de electricista do 2.º ano
Pré-oficial de electricista do 1.º ano
Preparador de laboratório

5.4- Outros

Ajudante de motorista
Controlador de vasilhame de parque
Cozinheiro de 2.^a
Cozinheiro de 3.^a
Cozinheiro sem carteira profissional
Monitor de grupo
Motorista de ligeiros

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Contínuo(a)
Empregado de balcão
Empregado de refeitório
Guarda rondista
Paquete
Porteiro
Trabalhador de serviços auxiliares

6.2- Produção

Ajudante de electricista
Ajudante de fogueiro
Engarrafador-enfrascador
Trabalhador indiferenciado

A- Praticante e aprendizes

Agente técnico agrícola estagiário
Aprendiz
Estagiário
Praticante

Acordo de empresa entre a Scotturb - Transportes Urbanos, L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2019, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 3768, onde se lê:

«Cláusula 6.^a

(Período experimental)

1- (...):

a) 40 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direção ou quadros superiores;
(...).

Deve ler-se:

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

1- (...):

a) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direção ou quadros superiores;
(...).»

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 Funcionários Parlamentares - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 4 de junho de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2014.

Artigo 2.º

(Sede)

O sindicato tem a sua sede em Lisboa, em local destinado pela Assembleia da República, onde exercerá a sua atividade.

Registado em 22 de novembro de 2019, sob o n.º 50, a fl. 192 do livro n.º 2, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho.

União dos Sindicatos de Vila Real - USVR - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 26 de outubro de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2015.

SECÇÃO III

Direção

Artigo 39.º

Composição

A direção é composta por 19 membros eleitos pelo plenário/congresso.

Registado em 22 de novembro de 2019, sob o n.º 51, a fl. 192 do livro n.º 2, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho.

Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores) - SNESup - Republicação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2019, foi publicada a alteração de estatutos do Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores) - SNESup, sem os respetivos anexos devido a lapso da associação, pelo que assim e a pedido da mesma se republica:

Alteração de estatutos aprovada em 19 de julho de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 7, de 15 de abril de 1993.

CAPÍTULO I

Constituição e finalidades

Artigo 1.º

(Natureza e âmbito)

1- O Sindicato Nacional do Ensino Superior (Associação Sindical de Docentes e Investigadores) - SNESup, adiante designado por sindicato, é uma associação de natureza sindical que se rege pelos presentes estatutos.

2- O sindicato abrange os docentes e investigadores que prestam serviço em instituições do ensino superior, público ou não-público.

3- O sindicato abrange todo o território nacional, assegurando igualmente a representação dos docentes e investigadores que, ao serviço de entidades com sede no território nacional, exerçam no estrangeiro funções de docência ou de investigação consideradas como de ensino superior.

4- O sindicato designa-se abreviadamente por SNESup.

Artigo 2.º

(Objectivos)

1- Constituem objectivos do sindicato:

- a) Defender e dignificar, em geral, o exercício da docência e da investigação científica;
- b) Defender, em particular, os interesses sócio-profissio-

nais dos docentes e investigadores do ensino superior independentemente da natureza do seu vínculo, da sua categoria profissional e do seu regime de prestação de serviço;

c) Promover o estudo das questões relacionadas com a educação e a investigação científica em geral, e com o ensino superior em particular;

d) Fomentar a convivência intelectual e a solidariedade profissional entre docentes e investigadores das várias áreas científicas e das várias regiões do país, e igualmente entre docentes e investigadores nacionais e estrangeiros.

2- Na prossecução destes objectivos o sindicato exercerá todas as atribuições e competências reconhecidas às associações sindicais pela Constituição e pela lei.

Artigo 3.º

(Princípios)

1- Na sua actuação e vida interna o sindicato orientar-se-á pelos seguintes princípios:

a) Intervenção de todos os associados na definição das grandes linhas da orientação da acção sindical, quer mediante o exercício do direito de voto para os vários órgãos sindicais, quer mediante a participação em congressos, conferências e encontros para debate de questões concretas;

b) Igualdade de tratamento das candidaturas para os vários órgãos sindicais e garantia de difusão, por via da imprensa sindical, das posições e propostas defendidas por diferentes correntes de opinião;

c) Independência das entidades patronais, do estado, das confissões religiosas e dos partidos e outras associações políticas, e efectivo respeito, no quotidiano da vida sindical, pelas opiniões políticas e religiosas perfilhadas por cada associado;

d) Solidariedade com as restantes classes profissionais, e em particular para com os docentes de outros níveis ou graus de ensino e para com os quadros científicos e técnicos não vinculados a instituições do ensino superior, com consequente colaboração, sem prejuízo da autonomia de decisão do sindicato, com outras associações, sindicais e não-sindicais, nacionais, estrangeiras e internacionais;

e) Ampla descentralização da vida sindical, com adequada representação nos órgãos nacionais do sindicato dos associados das várias regiões do país e dos vários subsistemas do ensino superior.

2- O sindicato não se filiara em uniões, federações ou confederações sindicais nacionais, devendo contudo solicitar, quando possível, a atribuição de estatuto de observador ou equivalente e o estabelecimento de relações bilaterais.

Artigo 4.º

(Sede e secções sindicais)

1- O sindicato tem a sua sede em Lisboa.

2- Os associados que exercem actividade profissional em cada estabelecimento de ensino superior ou instituto de investigação constituem uma secção sindical.

3- Sempre que a instituição em que os associados exercem actividade profissional esteja organizada por pólos geograficamente afastados, os associados de cada pólo constituem uma secção sindical.

4- Os órgãos nacionais procurarão, tanto quanto possível, assegurar a rotatividade dos locais de realização das suas reuniões.

5- Os órgãos das secções sindicais relativas pólos diferentes de uma mesma instituição ou que exerçam a sua actividade na mesma área geográfica poderão adoptar formas de coordenação.

CAPÍTULO II

Associados, quotização e regime disciplinar

Artigo 5.º

(Aquisição da qualidade de associado)

1- Podem inscrever-se como sócios do sindicato todos os docentes e investigadores por ele abrangidos que:

a) Desempenhem funções remuneradas por parte de uma entidade patronal;

b) Desempenhem funções remuneradas em cooperativas de ensino sem fins lucrativos;

c) Tendo exercido actividades profissionais abrangidas pelo sindicato se encontrem na situação de licença, de baixa, de reforma ou de aposentação.

2- A admissão, ou readmissão, depende da apresentação de prova bastante e, no caso de readmissão, também de prévia liquidação de eventuais dívidas para com o sindicato.

Artigo 6.º

(Direitos do associado)

Constituem direitos do associado:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos sindicais e, em geral, participar na tomada de deliberações nos casos e nas condições fixadas nos presentes estatutos ou nos regulamentos por estes previstos;

b) Participar nos congressos, conferências e encontros promovidos pelo sindicato, nos termos fixados nos respectivos regulamentos;

c) Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato na defesa dos interesses sócio-profissionais globais das classes por ele abrangidas ou na defesa de interesses específicos dos docentes ou investigadores da sua categoria ou da instituição em que desempenhe funções;

d) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato e designadamente de apoio jurídico, nas condições fixadas pelos respectivos regulamentos;

e) Ter acesso, sempre que o requeira, à escrituração, livros de actas e relações de associados, e tudo o que diga respeito ao seu processo individual no sindicato.

Artigo 7.º

(Deveres do associado)

Constituem deveres do associado:

a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

b) Participar regularmente nas actividades do sindicato,

contribuir para o alargamento da influência deste e desempenhar com zelo os cargos para que for eleito;

c) Manter a máxima correcção no trato com os outros associados, designadamente aquando da participação em actividades sindicais;

d) Pagar regularmente a quotização;

e) Comunicar ao sindicato a sua residência e eventuais mudanças desta, na falta do que será considerada como tal, para efeitos dos presentes estatutos, a sede da instituição em que, segundo seja do conhecimento do sindicato, preste serviço.

Artigo 8.º

(Perda e suspensão da qualidade de associado)

1- Perde a qualidade de associado aquele que o requeira, em carta dirigida ao órgão sindical competente.

2- Fica suspensa a qualidade de associado daquele que;

a) Deixe de exercer a actividade profissional por motivo de perda de vínculo laboral a instituição do ensino superior, salvo quando a referida perda de vínculo resulte de decisão unilateral da instituição e enquanto não estiverem esgotados os meios de recurso da decisão;

b) Interrompa o exercício da actividade por motivo de exercício de funções fora do âmbito das instituições de ensino superior;

c) Exerça cargos governativos ou funções em órgãos de administração ou de direcção de entidades instituidoras de estabelecimentos de ensino superior particular ou exerça cargos de direcção em associações patronais que abranjam este tipo de entidades;

d) Tenha em atraso mais de 3 meses de quota.

3- Poderão no entanto os associados referidos nas alíneas a) e b) do número anterior manter, a seu requerimento, o pagamento de quota, de montante igual à que seria devida no caso de manutenção do exercício da actividade profissional, e continuar a usufruir dos serviços prestados pelo sindicato e a participar na sua actividade, com excepção da tomada de deliberações e da participação em processos eleitorais.

4- Os associados que passem à situação de reforma ou aposentação mantêm a qualidade de associado e a sua ligação à última secção sindical a que estiveram vinculados.

5- A perda e a suspensão da qualidade de associado determinam, respectivamente, a perda e a suspensão automáticas de mandato relativo ao desempenho de todo e qualquer cargo sindical.

6- A perda ou suspensão compulsiva da qualidade de associado apenas poderá resultar de decisão da comissão de fiscalização e disciplina na sequência de processo disciplinar, em virtude de incumprimento grave dos deveres de associado.

Artigo 9.º

(Quotização)

1- O valor da quota ordinária corresponderá a 0,75 % da remuneração base mensal, ilíquida, arredondada à dezena superior de escudos.

2- O associado poderá optar pelo pagamento de quota percentualmente superior.

3- Poderão ser criadas quotas extraordinárias como contrapartida do acesso a determinados serviços e facilidades.

4- Os sócios na situação de reforma ou aposentação estão isentos de pagamento de quota ordinária.

Artigo 10.º

(Regime disciplinar)

1- As divergências eventualmente existentes sobre a verificação dos pressupostos da suspensão da qualidade de associado e ou de mandato sindical nos termos dos números 2 e 5 do artigo 8.º serão resolvidas pela comissão de fiscalização e disciplina, ouvidas as partes interessadas.

2- O regime disciplinar que definirá as infracções e sanções disciplinares é aprovado pelo conselho nacional, sob proposta da comissão de fiscalização e disciplina, dependendo a sua eficácia de ratificação pela assembleia geral.

3- O regime disciplinar referido no número anterior deverá prever, nomeadamente:

a) O recurso para assembleia geral de todas as decisões disciplinares;

b) A necessidade da maioria qualificada de 4/5 para aprovação na comissão de fiscalização e disciplina da sanção de perda da qualidade de associado.

c) Que todos os processos disciplinares terão forma escrita;

d) Que os associados terão sempre direito de defesa.

CAPÍTULO III

Estrutura organizativa

Artigo 11.º

(Órgãos sindicais)

1- São órgãos nacionais do sindicato

a) A assembleia geral;

b) O conselho nacional;

c) A direcção;

d) A comissão de fiscalização e disciplina.

2- Os órgãos das secções sindicais são as comissões sindicais.

3- Poderão, nas condições previstas nos presentes estatutos, realizar-se congressos, conferências e encontros sindicais, bem como assembleias de associados a nível de secção sindical, de universidade ou instituto politécnico e, ainda, assembleias de delegados sindicais a nível de universidade ou instituto politécnico.

4- São considerados corpos gerentes do sindicato a direcção e o conselho nacional, havendo lugar a tomada de posse dos seus membros.

Artigo 12.º

(Assembleia geral)

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados do sindicato.

2- Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger os membros da direcção e da comissão de fis-

calização e disciplina, segundo círculo único nacional, e os membros do conselho nacional, segundo círculos correspondentes às respectivas secções sindicais;

- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos do sindicato;
- c) Deliberar sobre a filiação do sindicato em associações sindicais, nacionais ou internacionais;
- d) Deliberar sobre a fusão ou integração do sindicato;
- e) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património, sendo, no entanto, expressamente proibido, em qualquer caso, deliberar a sua distribuição pelos associados;
- f) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes podendo alterar ou revogar as decisões de outros órgãos;
- g) Exercer todas as demais competências previstas na lei ou nos presentes estatutos.

3- A assembleia geral será convocada pelo presidente do conselho nacional a requerimento:

- a) Da direcção ou do seu presidente;
- b) Da comissão de fiscalização e disciplina ou do seu presidente;
- c) De pelo menos 1/3 dos membros do conselho nacional;
- d) De pelo menos 1/10 dos, ou 200, associados.

4- A assembleia geral funcionará sempre descentralizadamente, com instalação de mesas de voto nas secções sindicais, presidida pela mesa do conselho nacional, sendo as deliberações tomadas por voto secreto e precedidas de discussão das propostas por período não inferior a 15 dias.

5- Os associados poderão exercer o seu direito de voto por correspondência, não sendo permitido o voto por procuração.

6- A metodologia de convocação e funcionamento da assembleia geral constam do «regulamento de funcionamento da assembleia geral» e do «regulamento eleitoral para as eleições para membros do conselho nacional, da direcção e da comissão de fiscalização e disciplina», os quais constituem os anexo 1 e 2 do presente estatuto.

7- As deliberações, independentemente do número de votantes, serão aprovadas pela maioria dos votos emitidos e por 4/5 dos votos emitidos quando versem sobre as matérias referidas nas alíneas c) a e) do número 2 deste artigo.

Artigo 13.º

(Conselho nacional)

1- O conselho nacional é constituído por membros eleitos pela assembleia geral, por lista e segundo sistema de representação proporcional, por círculos correspondentes às várias secções sindicais, e de entre os associados que exercem a sua actividade profissional no âmbito da respectiva secção sindical.

2- O número de membros a eleger por cada círculo é dado pelo resultado da divisão do número de associados abrangidos por esse círculo por trinta, arredondado ao inteiro mais próximo, a que se adiciona uma unidade.

3- Os membros eleitos por secção sindical com não mais de três associados dispõem de voto meramente consultivo, enquanto esse número de associados não for ultrapassado.

4- O conselho nacional elege, em reunião que precederá a tomada de posse, a sua mesa, constituída por um presidente, quatro vice-presidentes e quatro secretários.

5- O conselho nacional delibera por maioria dos votos emitidos, sendo a metodologia de convocação e funcionamento regulada no «regulamento do conselho nacional», o qual constitui o anexo 3 do presente estatuto.

6- Compete ao conselho nacional:

- a) Pronunciar-se sobre as grandes linhas de acção sindical, aprovando planos de acção e moções de orientação;
- b) Pronunciar-se sobre o conteúdo das convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação e autorizar a sua assinatura pela direcção;
- c) Analisar, com a participação dos mandatários dos proponentes e antes da abertura do período de discussão pelos associados, as propostas, de qualquer origem, a submeter a assembleia geral;

d) Aprovar o regulamento das secções sindicais e o regulamento da organização financeira do sindicato, bem como os regulamentos relativos à realização de congressos, conferências ou encontros;

e) Autorizar a direcção a filiar o sindicato em associações sem carácter sindical ou a participar em estruturas empresariais, designadamente cooperativas, como forma de garantir o acesso dos associados a facilidades no domínio da aquisição de bens e serviços;

f) Aprovar os relatórios e contas da direcção e autorizar esta a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis e a contrair empréstimos que não sejam de tesouraria;

g) Aprovar o regulamento eleitoral a submeter a ratificação da assembleia geral;

h) Exercer quaisquer outras competências previstas nos presentes estatutos ou em regulamentos que venham a ser aprovados em assembleia geral.

7- Os membros da direcção e da comissão de fiscalização e disciplina podem intervir nas reuniões do conselho nacional sem direito a voto.

Artigo 14.º

(Direcção)

1- A direcção do sindicato é constituída por vinte e cinco membros, sendo nove efectivos e dezasseis suplentes, eleitos em assembleia geral por lista e segundo sistema maioritário com duas voltas, a qual funcionará de acordo com o «regulamento de funcionamento da direcção», o qual constitui o anexo 4 do presente estatuto.

2- A direcção elege de entre os seus membros efectivos um presidente, dois vice-presidentes e um tesoureiro e atribui os vários pelouros.

3- Os membros suplentes podem participar no trabalho da direcção, nos termos em que esta definir.

4- Compete à direcção:

a) Dirigir e coordenar a actividade do sindicato, de acordo com os estatutos, a orientação definida no programa com que foi eleita e as orientações definidas pela assembleia geral e pelo conselho nacional;

b) Admitir e registar a inscrição de associados e determi-

nar a suspensão de sua inscrição, nos termos dos estatutos;

c) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

d) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir os serviços e o pessoal do sindicato, de acordo com as normas legais, os estatutos e o regulamento da organização financeira, elaborando os relatórios e contas correspondentes;

e) Discutir, negociar e assinar as convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação colectiva;

f) Decidir sobre o recurso à greve e outras formas de acção, tendo em conta as orientações definidas pela assembleia geral e o conselho nacional;

g) Promover a constituição de grupos de trabalho;

h) Exercer todas as restantes competências decorrentes da lei, dos estatutos e de regulamentos internos do sindicato.

5- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros da direcção, designados em reunião da mesma.

6- A direcção poderá nomear delegados regionais a quem atribuirá poderes a definir em plenário da direcção.

7- A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo para tal fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

8- Os membros da direcção em efectividade de funções têm acesso a toda a documentação interna do sindicato.

Artigo 15.º

(Comissão de fiscalização e disciplina)

1- A comissão de fiscalização e disciplina é constituída por nove membros eleitos em assembleia geral por lista e segundo sistema de representação proporcional.

2- A comissão de fiscalização e disciplina elege, segundo sistema maioritário de duas voltas o seu presidente e o seu vice-presidente, e rege-se pelo «regulamento de funcionamento da comissão de fiscalização e disciplina do SNESup», o qual constitui o anexo 5 do presente estatuto.

3- Compete à comissão de fiscalização e disciplina:

a) Propor o regime disciplinar ao conselho nacional;

b) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos internos, podendo assistir às reuniões de quaisquer órgãos sindicais;

c) Fiscalizar a regularidade das candidaturas para todo e qualquer cargo sindical, devendo essa fiscalização ser prévia no caso de eleição dos membros do conselho nacional, da direcção e da comissão de fiscalização e disciplina, e registar a comunicação de, ou verificar, em relação a qualquer cargo sindical, a ocorrência de situações de perda, renúncia, suspensão de mandato, incapacidade física ou falecimento;

d) Pronunciar-se sobre a regularidade das deliberações de quaisquer órgãos sindicais, designadamente as deliberações das assembleias e quaisquer actos eleitorais, podendo determinar a anulação de quaisquer deliberações ou eleições e, quando seja caso disso, a convocação de novas assembleias;

e) Examinar a contabilidade do sindicato e dar parecer sobre os relatórios e contas da direcção;

f) Examinar a contabilidade das secções sindicais;

g) Deliberar, tendo em conta os estatutos e os regulamentos internos, sobre quaisquer conflitos de competências entre órgãos sindicais;

h) Exercer todas as restantes competências decorrentes estatutos ou atribuídas pela lei aos conselhos fiscais das associações sindicais.

4- Os membros da comissão de fiscalização e disciplina não podem exercer qualquer outro cargo sindical.

5- Os membros da comissão de fiscalização e disciplina em efectividade de funções têm acesso a toda a documentação interna do sindicato.

Artigo 16.º

(Secções sindicais)

1- O regulamento das secções sindicais definirá:

a) As normas relativas à respectiva estruturação interna, bem como as condições em que as secções sindicais poderão criar estruturas de coordenação;

b) As formas de participação dos associados na orientação e fiscalização dos órgãos e, designadamente, as condições de convocação e realização de assembleias de associado e de delegados sindicais;

c) O processo de delegação de competências dos órgãos nacionais nos órgãos descentralizados, designadamente no que diz respeito à representação do sindicato junto das entidades patronais ou das autoridades académicas.

2- As comissões sindicais são constituídas pelos conselheiros nacionais eleitos no âmbito da respectiva secção sindical, competindo-lhes, ao seu nível:

a) Orientar, debater e planificar a acção sindical, promovendo acções de defesa dos interesses sócio-profissionais dos associados;

b) Dinamizar a vida sindical, assegurando o funcionamento dos serviços e a promoção de actividades sindicais.

Artigo 17.º

(Congressos, conferências e encontros sindicais)

1- Além dos previstos no número 3 do artigo 11.º, podem realizar-se congressos, conferências e encontros a nível nacional por iniciativa do conselho nacional de cinquenta associados de três secções sindicais.

2- Podem participar nos correspondentes debates todos os associados, sem prejuízo de o regulamento aplicável a cada congresso, conferência ou encontro reservar a aprovação de conclusões a delegados eleitos pelos associados directamente interessados, podendo atribuir o direito de voto à comissão organizadora respectiva e a representantes dos órgãos nacionais.

3- Salvo quando incidam sobre matérias da competência reservada da assembleia geral as conclusões aprovadas nos congressos, conferências e encontros promovidos nos termos dos estatutos são vinculativas para todos os órgãos sindicais.

CAPÍTULO IV

Eleições

Artigo 18.º

(Processos eleitorais)

1- As eleições para os membros de:

a) O conselho nacional, em cada um dos respectivos círculos;

b) A direcção;

c) A comissão de fiscalização e disciplina.

realizar-se-ão bienalmente, por voto secreto, e de acordo com processos eleitorais distintos, embora temporalmente coincidentes.

2- A convocação dos actos eleitorais será feita conjuntamente, sendo a convocatória com indicação do calendário eleitoral, assinada pelo presidente do conselho nacional em exercício efectivo de funções, afixada na sede do sindicato e publicada num jornal diário de expansão nacional e na imprensa editada pelos órgãos nacionais do sindicato.

3- Os cadernos eleitorais são organizados pela direcção e reportam-se à data de convocação das eleições, dispondo os associados que exerçam funções em mais de uma instituição do ensino superior de apenas um voto nas eleições por círculo nacional.

4- As listas para a direcção, e para a comissão de fiscalização e disciplina, não carecem de número mínimo de proponentes mas deverão conter um número de candidatos igual ao dos lugares a preencher sem prejuízo de, no decurso do processo eleitoral e até 5 dias antes de cada acto eleitoral, poderem ser substituídos até 1/3 dos candidatos, o que deverá ser divulgado através de aviso a afixar em cada secção de voto.

5- As listas candidatas ao conselho nacional por cada uma das secções sindicais não carecem de número mínimo de proponentes e poderão conter qualquer número de candidatos, ficando os que ultrapassem o número de elegíveis como suplentes, acedendo estes à condição de efectivos quer pelos mecanismos previstos no artigo 19.º, quer em virtude do aumento do número de conselheiros nacionais a que a respectiva secção sindical tiver direito, nos termos do artigo 13.º, número 2.

6- Com a aceitação definitiva de listas entra em efectividade de funções, para cada processo eleitoral, uma comissão eleitoral constituída pelo presidente do conselho nacional, ou seu representante, e pelos mandatários das diversas listas, que terá por atribuições:

a) Garantir a divulgação dos programas de acção das listas candidatas em igualdade de condições;

b) Promover a elaboração dos boletins de voto, que serão diferentes para cada acto eleitoral e deverão conter a indicação do acto eleitoral a que dizem respeito;

c) Apurar os resultados eleitorais e proceder à sua divulgação.

7- Não é permitido o voto por procuração, sendo permitido o voto por correspondência nas condições a fixar em regulamento.

8- A conversão de votos em mandatos será, no caso das eleições regidas pelo sistema proporcional, feita segundo o método da média mais alta de Hondt.

9- A segunda volta será, no caso das eleições regidas pelo sistema maioritário de duas voltas, disputada quando nenhuma das listas tenha obtido um número de votos superior a 1/2 do número de votantes e entre as duas listas mais votadas que, no prazo de 48 horas após a divulgação dos resultados da primeira volta, não tenham desistido.

10- Poderão, em relação a todos os actos e deliberações relacionados com o processo eleitoral, ser apresentadas reclamações e recursos, sem efeito suspensivo, junto e para a comissão de fiscalização e disciplina.

11- A metodologia de convocação e funcionamento dos processos de eleição dos membros do conselho nacional, da direcção e da comissão de fiscalização e disciplina consta do «regulamento eleitoral para as eleições para membros do conselho nacional, da direcção e da comissão de fiscalização e disciplina» o qual constitui o anexo 2 do presente estatuto.

Artigo 19.º

(Substituição, eleições especiais e novas eleições)

1- Em caso de perda, renúncia ou suspensão de mandato, ou ainda incapacidade física ou falecimento relativos aos titulares de qualquer cargo sindical, proceder-se-á, nos termos dos números seguintes, a substituições ou, não sendo possível, a eleições especiais.

2- Os membros eleitos para o conselho nacional serão substituídos pelos candidatos de respectiva lista não-inicialmente eleitos, pela ordem em que nela tenham figurado, procedendo-se a eleição especial, quando, por qualquer razão, não exista no conselho nacional, em efectividade de funções, nenhum membro eleito pelo círculo ou quando a maioria dos membros eleitos pelo círculo ou a respectiva assembleia de associados o requeira.

3- Os membros efectivos da direcção serão substituídos pelos suplentes pela ordem em que tenham figurado na respectiva lista.

4- Os membros da comissão de fiscalização e disciplina serão substituídos pelos candidatos da respectiva lista não inicialmente eleitos, pela ordem em que nela tenham figurado, procedendo-se a eleição especial quando o número de membros em efectividade de funções seja inferior a metade do número estatutário de membros.

5- Serão convocadas novas eleições para membros do conselho nacional, da direcção, e da comissão de fiscalização e disciplina, quando a direcção:

a) Fique reduzida, esgotadas as substituições possíveis, a um número de membros inferior a metade do número estatutário de membros efectivos;

b) Seja destituída em assembleia geral mediante proposta aprovada por pelo menos 2/3 dos votantes e tendo votado mais de 1/2 dos associados, devendo a proposta de destituição indicar necessariamente quinze associados que passarão a integrar uma direcção provisória, com funções de mera gestão corrente;

c) Requeira, mediante proposta aprovada por pelo menos 4/5 dos membros em efectividade de funções, a convocação de eleições antecipadas.

6- Salvo no caso de destituição, a direcção manter-se-á em funções até eleição de nova direcção, não podendo contudo o período total de exercício de funções, incluindo prorrogação, ultrapassar um triénio.

7- A substituição ou destituição seguida de nova eleição, do presidente e outros elementos da mesa do conselho nacional, do presidente, vice-presidentes e tesoureiro da direcção e do presidente e do vice-presidente da comissão de fiscalização e disciplina poderá a todo o tempo ser deliberada pelo respectivo órgão.

Artigo 20.º

(Suspensão e perda de mandatos)

1- Os regulamentos de funcionamento dos órgãos sindicais eleitos deverão prever a suspensão de mandato, mediante pedido justificado do interessado, aceite pelo presidente ou coordenador do respectivo órgão.

2- Poderão, igualmente, os órgãos sindicais eleitos prever nos seus regulamentos de funcionamento a perda do mandato de qualquer dos seus membros por excesso de faltas injustificadas, após audição do interessado e com possibilidade de recurso deste, no prazo de quinze dias e com efeito suspensivo, para a comissão de fiscalização e disciplina.

3- Perde o mandato o membro da direcção que falte injustificadamente a duas reuniões consecutivas ou a três interpoladas, considerando-se injustificadas as faltas que não sejam justificadas por carta entrada nos serviços no prazo de três dias úteis após a reunião ou cuja justificação seja recusada pela direcção.

Artigo 21.º

(Posse)

1- Os eleitos nos termos dos artigos 18.º e 19.º, bem como os substitutos chamados a exercício efectivo de funções, tomam posse perante o presidente do conselho nacional, ou seu representante, seguindo imediatamente reunião dos órgãos em que têm assento e publicação da composição actualizada destes.

2- A recusa de tomada de posse implica a perda do mandato do eleito com consequente substituição.

CAPÍTULO V

Administração financeira

Artigo 22.º

(Regime financeiro, fundos e saldos do exercício)

1- Constituem receitas do sindicato:

a) As quotas dos associados;

b) As contribuições, doações, heranças e legados recebidas de quaisquer entidades, desde que em condições que não comprometam a independência do sindicato;

c) Rendimentos derivados do património do sindicato, designadamente rendimentos de capitais e rendimentos prediais, quando existam;

d) Quaisquer outras receitas permitidas pela lei geral.

2- Constituem despesas do sindicato as resultantes dos encargos inerentes às suas actividades.

3- Serão elaborados pela direcção, de acordo com as orientações traçadas pelo conselho nacional, orçamentos e planos de tesouraria, que deverão sempre prever verbas destinadas a suportar o funcionamento dos departamentos e secções sindicais bem como relatórios e contas anuais.

4- As comissões sindicais têm direito a requisitar, nos termos do regulamento da organização financeira, verbas para financiar a sua actividade, até ao máximo de 10 % do montante da quotização da respectiva secção sindical.

5- Os saldos de cada exercício serão aplicados em:

a) Um fundo de reserva, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas;

b) Um fundo de greve e solidariedade, destinado a auxílio a sócios que tenham ficado desempregados ou tenham visto as suas remunerações diminuídas por motivo de adesão a greve ou qualquer outra situação preconizada pelo sindicato; sendo o recurso a estes fundos disciplinado pelo regulamento de organização financeira.

6- O regulamento de organização financeira poderá tornar obrigatório o pagamento antecipado de seis meses de quotas quando o associado não opte pelo desconto pela entidade patronal, ou pelo pagamento por transferência bancária, bem como subordinar o acesso a determinados serviços do sindicato ou às prestações do fundo de greve e solidariedade ao pagamento de uma quota superior à prevista no número 1 do artigo 9.º

CAPÍTULO VI

Direito de tendência e participação em actividades científicas e culturais serviços aos associados

Artigo 23.º

(Núcleos de actividades)

1- Por iniciativa da direcção poderão constituir-se núcleos de actividade especialmente destinados à organização e desenvolvimento de actividades científicas e culturais de prestação de serviços reservados aos associados.

2- Estes núcleos de actividade terão designações específicas consoante a sua vocação e serão regidos por regulamento aprovado pelo conselho nacional, sob proposta da direcção.

3- Os órgãos de gestão destes núcleos serão nomeados pela direcção e serão directamente responsáveis perante ela.

Artigo 24.º

(Direito de tendência)

1- O SNESup pela sua própria natureza plural, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político ideológica, compostas por associados em pleno gozo de direitos, cuja organização é, no entanto, exterior ao sindicato

e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- A constituição da corrente de opinião efetua-se mediante comunicação, subscrita por grupos de associados que integrem, pelo menos, 5 % da totalidade dos sócios do sindicato no pleno gozo dos seus direitos ou 150 desses associados de pelo menos três instituições de ensino superior diferentes, dirigida ao presidente do conselho nacional, contendo:

a) A denominação da corrente de opinião;

b) O nome completo, o número de sócio do sindicato e a assinatura conforme bilhete de identidade ou cartão de cidadão de todos os membros da corrente de opinião;

c) A indicação do representante da corrente de opinião nas relações desta com os órgãos do sindicato ou nas reuniões dos órgãos do sindicato abertas à participação de todos os sócios.

3- As correntes de opinião como tal reconhecidas nos termos do número anterior, podem exprimir-se, internamente, através designadamente, da participação na assembleia geral ou nas reuniões de outros órgãos abertos a todos os associados, com direito ao uso da palavra, com observação da ordem de trabalhos previamente estabelecida.

4- As diversas correntes de opinião poderão requerer ao sindicato, no exclusivo âmbito da acção sindical, o fornecimento de informação de que este disponha, exclusivamente no que à acção sindical e à sua preparação diz respeito.

CAPÍTULO VII

Revisão dos estatutos

Artigo 25.º

(Normas gerais sobre revisão de estatutos)

1- A revisão dos estatutos será feita em assembleia geral, ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente sempre que requerida uma assembleia geral para o efeito, nos termos do número 3 do artigo 12.º

2- A assembleia geral deverá deliberar por voto secreto, considerando-se aprovadas as propostas que, em revisão ordinária, obtenham o apoio de 2/3 dos votantes, exigindo-se a participação na votação de pelo menos metade dos associados e, em revisão extraordinária, o apoio de 4/5 dos votantes e a participação na votação de pelo menos 2/3 dos associados.

3- A revisão dos estatutos será discutida previamente em congresso, devendo a proposta de novos estatutos, incorporando todas as alterações, ser aprovada por maioria absoluta dos delegados presentes.

4- Tratando-se de alterações aos estatutos cuja introdução decorra de imposição legal ou da necessidade da resolução de casos omissos é dispensada a realização de congresso e a existência de quorum superior ao mínimo legalmente exigido, mas só poderão ser admitidas a votação em assembleia geral propostas que a comissão e fiscalização e disciplina considere manterem-se dentro dos limites do presente número.

ANEXO 1

(Regulamento de funcionamento da assembleia geral)

Artigo 1.º

(Generalidades)

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados do sindicato, exercendo as competências previstas nos estatutos, regendo-se a sua convocação e funcionamento pelos estatutos e pelo presente regulamento.

2- O presente regulamento não se aplica às assembleias gerais eleitorais, que se regerão pelo «regulamento eleitoral para as eleições para membros do conselho nacional, da direcção e da comissão de fiscalização e disciplina» a que se refere o artigo 18.º dos estatutos, que constitui o anexo 2 ao presente estatuto.

Artigo 2.º

(Convocação)

1- A assembleia geral será convocada pelo presidente do conselho nacional a requerimento:

a) Da direcção ou do seu presidente;

b) Da comissão de fiscalização e disciplina ou do seu presidente;

c) De pelo menos 1/3 do número total de membros do conselho nacional;

d) De pelo menos 1/10 dos, ou 200, associados.

2- A imprensa editada pelos órgãos nacionais do sindicato publicará as solicitações de qualquer sócio ou grupo de sócios, tendentes à angariação de assinaturas que permitam a convocação de assembleias gerais.

3- Os pedidos de convocação mencionarão a ordem de trabalhos proposta e serão acompanhados por uma primeira versão das propostas a apresentar para cada ponto, sem prejuízo de posterior reformulação destas.

4- O presidente do conselho nacional poderá aglutinar numa mesma assembleia geral pontos correspondentes a pedidos de convocação diferenciados; em qualquer caso, deverá estabelecer a ordem de tratamento dos pontos que considere mais adequada.

5- A convocatória será publicada em pelo menos um jornal diário de expansão nacional e conterá:

a) A ordem de trabalhos;

b) A data limite para apresentação de propostas;

c) A data, hora e local da reunião da mesa alargada aos proponentes a que se refere o artigo seguinte;

d) A data da reunião do conselho nacional que deverá analisar as propostas, antes do início da sua discussão generalizada entre os sócios;

e) A data da assembleia geral.

Artigo 3.º

(Admissão e discussão das propostas. Definição da forma de votação)

1- Da convocatória da assembleia geral constará um prazo limite para apresentação de propostas por qualquer sócio ou

grupo de sócios, presumindo-se neste último caso, e quando não se designe um mandatário, constituído mandatário o primeiro subscritor.

2- Findo o prazo, a mesa do conselho nacional, exercendo, nos termos dos estatutos, funções de mesa da assembleia geral, reunirá com a presença dos vários proponentes ou mandatários, e promoverá para cada ponto e na medida do possível, uma fusão de propostas ou de partes das propostas que não careçam de ser votadas em alternativa.

3- Conforme os resultados obtidos no ponto anterior e o conteúdo das propostas será definido pela mesa:

a) Se a votação incidirá sobre um texto único, e, neste caso, se há lugar a votação na generalidade e na especialidade;

b) Se a votação incidirá sobre um texto único, com votação na generalidade e votação na especialidade somente de pontos em que subsistam alternativas;

c) Se as propostas devem ser votadas em separado, e neste caso, se há lugar, para cada uma delas, a votação na generalidade e na especialidade, sendo que neste caso fica desde logo elaborado o boletim de voto correspondente, que referenciará através de letras as várias alternativas que subsistam sendo a atribuição de letras feita por sorteio.

4- Caso a posição da mesa não mereça o acordo dos proponentes poderá ser interposto recursos para a comissão de fiscalização e disciplina, que terá efeito suspensivo até à reunião do conselho nacional a que se refere o número seguinte.

5- O conteúdo dos textos a submeter a votação será discutido em reunião do conselho nacional com a presença dos proponentes e mandatários com vista a preparar a sua discussão entre os sócios, sendo admitida em resultado da discussão e por livre acordo dos proponentes e mandatários, a manifestar até ao encerramento dos trabalhos, a fusão de propostas.

6- A discussão entre os sócios decorrerá pelo menos durante 15 dias, sendo os textos a submeter a votação enviados a todos os sócios, juntamente com o boletim de voto.

Artigo 4.º

(Votação)

1- A assembleia geral funcionará sempre descentralizada, por voto secreto, sempre que possível com instalação de mesas de voto nas secções sindicais com mais de 20 votantes, cabendo ao presidente do conselho nacional definir a sua localização e horário de funcionamento.

2- Funcionará uma secção de voto na sede do sindicato para votação dos associados que não disponham de secção de voto no âmbito da sua secção sindical ou que votem por correspondência.

3- O horário de funcionamento das secções de voto poderá ser diferenciado, estando abertas pelo menos durante seis horas, sem prejuízo de encerramento antecipado quando tenham votado todos os associados abrangidos.

4- As mesas das secções de voto serão compostas por sócios designados pelo presidente do conselho nacional e prioritariamente pelos membros de estruturas sindicais, podendo ser o funcionamento e a contagem dos votos acompanhados por delegados dos subscritores das várias propostas em apreciação e por quaisquer outros sócios.

5- As mesas das secções de voto preencherão ata de modelo uniforme, a que ficarão anexos:

a) A relação dos associados abrangidos pela secção de voto com assinatura dos que tenham exercido o seu direito de voto;

b) Os boletins de voto entrados nas urnas;

c) Quaisquer protestos, desde que formulados por escrito.

6- Os votos por correspondência poderão ser entregues nas mesas das secções de voto, que os farão seguir conjuntamente com a ata, ou enviados pelo correio para sede do sindicato até à data da assembleia geral, inclusive, desde que o voto seja contido em sobrescrito fechado donde conste o número de sócio e a assinatura do associado, igual à constante da ficha de inscrição.

7- Para apuramento geral dos resultados e escrutínio dos votos por correspondência realizar-se-á, até 5 dias após a data da assembleia geral, uma reunião da mesa do conselho nacional com a presença dos proponentes e mandatários das várias propostas, de que será lavrada ata.

Artigo 5.º

(Ratificação do recurso à greve)

1- Caso esteja em causa a ratificação do recurso à greve decidida em conselho nacional, e seja requerida, durante os trabalhos do conselho e antes de encerrado o correspondente ponto da ordem de trabalhos da reunião que a delibere, a sua ratificação pela assembleia geral, seguir-se-á processo simplificado, nos seguintes termos:

a) A deliberação adotada será imediatamente divulgada através da internet - sítio e correio electrónico;

b) Os quinze dias de debate contar-se-ão a partir da data de publicação da convocatória em jornal diário;

c) Para efeitos de ratificação da deliberação adotada será apenas possível votar a favor ou contra a deliberação, contando os votos brancos e nulos como abstenções.

2- O conselho nacional poderá ainda deliberar submeter à votação em assembleia geral, em alternativa, diferentes propostas sobre recurso à greve, abrindo-se neste caso a possibilidade de votar contra todas, considerando-se os votos brancos e nulos como abstenções, e dando-se por aprovada a proposta que obtiver maioria relativa dos votos, salvo se o número de votos contra todas as propostas for superior.

Artigo 6.º

(Recurso de decisões disciplinares)

1- A deliberação sobre o recurso será agendada pelo presidente do conselho nacional para a primeira assembleia geral que for convocada após a sua entrada, devendo, caso não existam outros pedidos de realização de assembleia geral, ser esta convocada expressamente para a apreciação do recurso no prazo de cento e oitenta dias após a sua entrada.

2- O requerimento de recurso indicará, quando esteja em causa a matéria de facto, as circunstâncias ou meios de prova não considerados no processo disciplinar que ao requerente parecem justificar a revisão, e será instruído com os documentos indispensáveis.

3- O requerimento e os documentos que o instruírem serão divulgados por correio eletrónico, ficando acessíveis na página do sindicato na internet em sector reservado aos associados, devendo, bem assim, estar disponíveis, em papel, em cada uma das sedes e nas mesas de voto, num e noutro caso acompanhados por cópias da decisão disciplinar e dos documentos em que se baseou.

4- O boletim de voto permitirá, numa primeira votação, decidir se a decisão disciplinar deve ser ou não mantida nos seus exactos termos, numa segunda votação, se a decisão, caso não deva ser mantida, deve ser revogada pela assembleia, arquivando-se o processo, ou revista pela comissão de fiscalização e disciplina, e numa terceira votação, se, a ser revista, se deve ser reapreciada tanto a matéria de facto como a pena aplicada ou simplesmente a pena aplicada.

5- Em caso de reenvio à comissão de fiscalização e disciplina, a nova decisão deve ser proferida no prazo de noventa dias após a publicação da deliberação da assembleia geral, considerando-se o processo arquivado e anulada a decisão disciplinar, se não o tiver sido findo esse prazo.

6- A haver recurso da nova decisão disciplinar, seguir-se-ão os trâmites previstos para a primeira decisão, no entanto o boletim de voto permitirá apenas decidir sobre se a nova decisão disciplinar deve ser mantida nos seus exactos termos ou deve ser revogada.

Artigo 7.º

(Revisão do regulamento de funcionamento da assembleia geral)

A revisão do regulamento de funcionamento da assembleia geral é realizada mediante deliberação da assembleia geral que obtenha o voto favorável de pelo menos 3/4 dos votantes.

Modelo de boletim de voto a que se refere o número 4 do artigo 8.º

Sobre a decisão disciplinar de (data), aplicada ao associado (nome e número de sócio) _____

1.ª votação

A decisão disciplinar deve ser mantida nos seus exactos termos

Sim

Não

2.ª votação (podem votar todos os associados, independentemente do sentido do seu voto na 1.ª votação) se no apuramento dos resultados da 1.ª votação, se concluir que a decisão disciplinar não deve ser mantida nos seus exactos termos.

Deve ser revogada, arquivando-se o processo

Deve ser revista pela comissão de fiscalização e disciplina

3.ª votação (podem votar todos os associados, independentemente do sentido do seu voto na 1.ª ou na 2.ª votação) Se no apuramento dos resultados da 2.ª votação, se concluir que a decisão disciplinar deve ser revista pela comissão de fiscalização e disciplina.

Deve a revisão incidir sobre a matéria de facto e sobre a pena aplicada

Deve a revisão incidir unicamente sobre a pena aplicada

Modelo de boletim de voto a que se refere o número 6 do artigo 8.º

Sobre a decisão disciplinar de (data), aplicada ao associado (nome e número de sócio), resultante de revisão do processo determinada pela assembleia geral realizada em ___/___/___

A decisão disciplinar deve ser mantida nos seus exactos termos

A decisão disciplinar deve ser revogada, arquivando-se o processo

ANEXO 2

Regulamento eleitoral para as eleições para membros do conselho nacional, da direcção e da comissão de fiscalização e disciplina

Artigo 1.º

(Periodicidade)

1- As eleições gerais para os membros de:

a) Conselho nacional, em cada um dos respectivos círculos;

b) Direcção;

c) Comissão de fiscalização e disciplina.

realizar-se-ão bianualmente por voto secreto e de acordo com processos eleitorais distintos, embora temporalmente coincidentes, regendo-se pelo presente regulamento.

2- As eleições especiais para a comissão de disciplina e as eleições especiais simultâneas para círculos do conselho nacional, reger-se-ão também pelo presente regulamento, podendo o seu calendário ser objeto de adaptação.

3- As eleições especiais para o conselho nacional em um único círculo realizar-se-ão mediante convocatória emitida pelo presidente do conselho nacional ou por este ratificada, dispensando-se a publicação de anúncio e adaptando-se o calendário e formalidades às condições concretas da eleição, tendo em conta designadamente o número de associados abrangido.

Artigo 2.º

(Convocatória e cadernos eleitorais)

1- A convocação dos atos eleitorais será feita conjuntamente, sendo a convocatória, com indicação do calendário eleitoral e do número de lugares a preencher em cada círculo eleitoral para a eleição do conselho nacional, assinada pelo presidente do conselho nacional, afixada na sede e outras instalações do sindicato e publicada em jornal diário de expansão nacional, e na imprensa editada pelos órgãos nacionais do sindicato, ou, não estando prevista edição coincidente, enviada aos associados por correio normal não registado, com pelo menos 45 dias de antecedência sobre as eleições.

2- Os cadernos eleitorais são organizados pela direcção no prazo de 5 dias após a convocação das eleições, e reportam-se à data da convocatória das eleições, dispondo os asso-

ciados que exerçam funções em mais de uma instituição do ensino superior de apenas um voto nas eleições por círculo nacional, na instituição previamente indicada pelos interessados ou, na falta de indicação, definida pela direcção. Os cadernos eleitorais poderão ser corrigidos a todo o tempo por deliberação da comissão de fiscalização e disciplina, por sua iniciativa, ou a pedido de qualquer associado, notificando-se sempre os interessados cujos nomes estejam propostos para exclusão para se pronunciarem, antes da tomada de decisão.

As alterações serão comunicadas às listas concorrentes, caso já tenham sido apresentadas e afixadas na sede do sindicato.

Artigo 3.º

(Listas e comissões eleitorais)

1- Com a publicação da convocatória, serão criadas na imprensa sindical, na página da internet do sindicato, e nos veículos de comunicação interna facilidades especiais para os associados que queiram dinamizar candidaturas darem a conhecer as respetivas plataformas a todos os inscritos no sindicato.

2- As listas para cada um dos círculos eleitorais para o conselho nacional, para a direcção e para a comissão de fiscalização e disciplina serão apresentadas ao presidente do conselho nacional no prazo de 20 dias após a data de publicação em jornal diário da convocatória das eleições, devendo o processo conter:

a) Nome completo, número de associado, categoria profissional e secção sindical de cada candidato;

b) Termo individual ou coletivo de apresentação de candidatura;

c) Indicação do mandatário, presumindo-se, na falta desta, designado mandatário o primeiro candidato.

3- As listas para a direcção e para a comissão de fiscalização e disciplina não carecem de número mínimo de proponentes, mas deverão conter um número de candidatos igual ao dos lugares a preencher sem prejuízo de, no decurso do processo eleitoral e até 5 dias antes de cada acto eleitoral, poderem ser substituídos até 1/3 dos candidatos, o que deverá ser divulgado através de aviso a afixar em cada secção de voto.

4- As listas candidatas ao conselho nacional por cada uma das secções sindicais não carecem de número mínimo de proponentes e poderão conter qualquer número de candidatos, ficando os que ultrapassem o número de elegíveis, como suplentes.

5- A comissão de fiscalização e disciplina verificará a regularidade das candidaturas em acto público a realizar na sede do sindicato, nos 2 dias subsequentes ao encerramento do prazo para a apresentação das listas, em data, hora e local que constarão da convocatória, e ao qual assistirão os mandatários das listas, presumindo-se aceites as listas em relação às quais se não pronuncie.

As listas que não sejam aceites serão imediatamente entregues aos respetivos mandatários, ou, na ausência destes, afixadas, com a indicação das irregularidades e normas esta-

tutárias infringidas, considerando-se recusadas se, nos 5 dias subsequentes não forem devolvidas ao presidente da comissão de fiscalização e disciplina com correção das deficiências encontradas.

6- Com a aceitação definitiva de listas entra em efetividade de funções, para cada processo eleitoral, uma comissão eleitoral constituída pelo presidente do conselho nacional ou seu representante, e pelos mandatários das diversas listas, que terá por atribuições:

a) Garantir a divulgação dos programas das listas candidatas em igualdade de condições;

b) Organizar o sorteio para atribuição de letras do alfabeto que designarão as diferentes listas candidatas em cada processo eleitoral;

c) Promover a elaboração dos boletins de voto, que serão diferentes para cada ato eleitoral e deverão conter a indicação do ato eleitoral a que dizem respeito bem como as letras, seguidas das denominações ou siglas identificativas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas por debaixo das outras e seguindo-se a cada uma delas um quadrado;

d) Apurar os resultados eleitorais e proceder à sua divulgação,

e que deliberará por maioria simples de votos dos membros presentes.

7- O presidente do conselho nacional poderá nomear, em sua substituição, representantes em todos ou parte dos processos eleitorais de entre os associados que não pretendam intervir como candidatos nos respetivos processos, e fá-lo-á obrigatoriamente nos processos em que venha a intervir como candidato, a partir do momento da candidatura. Juntamente com a convocatória será afixada na sede do sindicato e publicada na imprensa pelos órgãos nacionais do sindicato a relação dos associados que, para cada um dos processos eleitorais, representarão o presidente do conselho nacional para os fins previstos no presente regulamento.

Artigo 4.º

(Campanha eleitoral)

1- A campanha eleitoral inicia-se no dia seguinte à data limite para o suprimento de deficiências dos processos de candidatura e termina na antevéspera da votação.

2- Os programas de ação e outros textos de candidatura, a composição das listas candidatas bem como um exemplar dos boletins de voto serão enviados por circular a todos os associados abrangidos pela respetiva eleição, em circulares separadas para cada lista, e tendo cada lista direito a enviar duas circulares.

3- Disponão as listas também de facilidades de divulgação dos seus textos na página da internet do sindicato e por correio eletrónico, bem como de cobertura das despesas com a deslocação dos seus membros a sessões de esclarecimento.

4- Os órgãos sindicais manterão uma posição de independência em relação aos processos eleitorais, não podendo aqueles dos seus membros que se candidatem a cargos sindicais intervir, uma vez apresentadas as listas de que façam parte, na tomada de deliberações relativas aos respetivos processos.

Artigo 5.º

(Ato eleitoral)

1- A votação decorrerá no máximo em dois dias, sendo as secções de voto e o seu horário de funcionamento, bem como a composição das mesas de voto, ouvidas as listas candidatas, determinados pelo presidente do conselho nacional, podendo ser adotados horários diferenciados para as várias mesas de voto, num mínimo de 3 horas de funcionamento.

2- Sempre que possível funcionará uma secção de voto nas secções sindicais com mais de 20 votantes. A relação das secções de voto será afixada na sede e demais instalações do sindicato, sem prejuízo da sua divulgação nas próprias instituições de ensino superior. O não funcionamento de secções de voto anunciadas não implica a repetição do ato eleitoral, devendo os eleitores abrangidos votar por correspondência.

3- Funcionará uma secção de voto na sede do sindicato, durante o horário de funcionamento dos serviços, para votação dos associados que não disponham de secção de voto no âmbito da sua secção sindical, ou que votem por correspondência.

4- A mesa da secção de voto terá como atribuições:

a) Velar para que estejam à disposição dos eleitores os programas de ação, a composição das listas candidatas e os boletins de voto;

b) Proceder à descarga dos votos nos cadernos eleitorais;

c) Proceder à abertura da urna, contagem pública dos votos, elaborando a respectiva ata devidamente assinada pelos seus membros;

d) Afixar uma cópia dessa ata no local onde funcionou a secção de voto;

e) Pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada, sendo a sua decisão tomada por maioria simples dos membros, devendo a reclamação e a decisão, reduzidos a escrito, figurar em anexo à ata.

5- O voto é individual e secreto, não sendo permitido o voto por procuração, e sendo permitido o voto por correspondência. Os votos por correspondência poderão ser entregues nas mesas das secções de voto, que os farão seguir conjuntamente com a ata, ou enviados pelo correio para a sede do sindicato até ao último dos dias marcados para a eleição, inclusive, desde que o voto seja contido em sobrescrito fechado enviado pelos serviços do sindicato aos associados dias antes do ato eleitoral. No sobrescrito, os serviços inscreverão o número de associado, nome completo, secção sindical e assinalarão um local onde o associado poderá apor a sua assinatura, a qual será conferida, pela que conste em ficha de inscrição, atualização ou na correspondência enviada ao sindicato. Em caso de dúvida, procurar-se-á contactar o associado a fim de que este confirme a validade do voto.

6- A identificação dos eleitores será feita por cartão de sócio, bilhete de identidade ou outro documento de identificação, devendo os votantes presenciais assinar os cadernos eleitorais.

Artigo 6.º

(Resultados eleitorais)

1- A conversão de votos em mandatos será, no caso das eleições para cada um dos círculos do conselho nacional e para a comissão de fiscalização e disciplina, feita segundo o método da média mais alta de Hondt.

2- A segunda volta será, no caso das eleições para a direcção, disputada quando nenhuma das listas tenha obtido um número de votos superior a 1/2 do número de votantes e entre as duas listas mais votadas que, num prazo de 48 horas após a divulgação dos resultados da primeira volta, não tenham desistido e terá lugar 10 dias após concluída a primeira volta, com apenas um dia de votação, aplicando-se no restante as regras definidas para a primeira volta.

Artigo 7.º

(Reclamações e recursos)

1- Poderão, em relação a todos os atos e deliberações relacionados com o processo eleitoral, ser apresentadas reclamações e recursos, sem efeito suspensivo, junto de e para a comissão de fiscalização e disciplina, que poderá determinar a modificação de decisões contrárias aos estatutos ou ao presente regulamento, a repetição de operações de apuramento de resultados ou de votação e, em casos extremos, a suspensão do processo eleitoral ou o seu reinício.

2- As competências atribuídas neste regulamento à comissão de fiscalização e disciplina poderão, mediante deliberação unânime desta, ser delegadas no seu presidente, vice-presidente ou em comissão permanente.

Artigo 8.º

(Revisão do regulamento eleitoral para as eleições para membros do conselho nacional, da direcção e da comissão de fiscalização e disciplina)

A revisão do regulamento eleitoral para as eleições para membros do conselho nacional, da direcção e da comissão de fiscalização e disciplina é realizada mediante deliberação da assembleia geral que obtenha o voto favorável de pelo menos 3/4 dos votantes.

ANEXO 3

(Regulamento do conselho nacional)

Artigo 1.º

(Composição)

1- O conselho nacional é constituído pelos membros eleitos pela assembleia geral, adiante designados por conselheiros, por lista e segundo sistema de representação proporcional, por círculos correspondentes às várias secções sindicais, e de entre os associados que exercem a sua actividade profissional no âmbito da respectiva secção sindical.

2- O número de conselheiros a eleger por cada círculo é dado pelo resultado da divisão do número de associados abrangidos por esse círculo por trinta, arredondado ao inteiro mais próximo, a que se adiciona uma unidade.

3- Os conselheiros eleitos por secção sindical com não mais de três associados dispõem de voto meramente consultivo, enquanto esse número de associados não for ultrapassado.

Artigo 2.º

(Competência)

a) Pronunciar-se sobre as grandes linhas de acção sindical, aprovando planos de acção e moções de orientação;

b) Pronunciar-se sobre o conteúdo das convenções colectivas de trabalho e outros instrumentos de negociação e autorizar a sua assinatura pela direcção;

c) Analisar e aprovar, com a participação dos mandatários dos proponentes e antes da abertura do período de discussão pelos associados, as propostas, de qualquer origem, a submeter a assembleia geral;

d) Aprovar o regulamento das secções sindicais e o regulamento da organização financeira do sindicato, bem como os regulamentos relativos à realização de congressos, conferências ou encontros;

e) Autorizar a direcção a filiar o sindicato em associações sem carácter sindical ou a participar em estruturas empresariais, designadamente cooperativas, como forma de garantir o acesso dos associados a facilidades no domínio da aquisição de bens e serviços;

f) Aprovar os relatórios e contas da direcção e autorizar esta a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis e a contrair empréstimos que não sejam de tesouraria;

g) Aprovar o regulamento eleitoral a submeter a ratificação da assembleia geral;

h) Exercer quaisquer outras competências previstas nos presentes estatutos ou em regulamentos que venham a ser aprovados em assembleia geral.

Artigo 3.º

(Mesa)

1- O conselho nacional elege, em reunião que precederá a tomada de posse, a sua mesa, constituída por um presidente, quatro vice-presidentes e quatro secretários, por voto secreto, de entre os seus conselheiros.

2- A eleição é realizada por meio de lista e segundo o sistema maioritário de duas voltas.

3- A lista não necessita de proponentes, mas deverá apresentar representantes de, pelo menos, cinco secções sindicais.

4- Quando nenhuma das listas obtiver o apoio expresso da maioria dos conselheiros em funções, a votação disputa-se entre as duas listas mais votadas.

5- A responsabilidade dos membros é fixada pela mesa, e a ordem pela qual o presidente é substituído pelos vice-presidentes é a que consta na lista apresentada a sufrágio.

6- Os membros da mesa podem ser destituídos pelo conse-

lho, mediante votação secreta, só cessando funções quando a nova mesa for eleita.

Artigo 4.º

(Tomada de posse)

1- A tomada de posse dos conselheiros é feita de forma presencial, ou por procuração.

2- A recusa em tomar posse implica a perda de mandato, e subsequente substituição, conforme estipulado pelo artigo 21.º dos estatutos.

Artigo 5.º

(Reuniões)

1- O conselho nacional reúne ordinariamente uma vez por semestre e extraordinariamente:

a) Pelo presidente, por sua iniciativa;

b) A requerimento do presidente da direcção, do presidente da comissão de fiscalização e disciplina, da maioria dos membros da mesa, ou em alternativa, de 1/5 ou de 10 dos membros do conselho.

2- A convocatória conterà a ordem de trabalhos, sendo enviada por carta impressa ou carta electrónica, expedida com pelo menos 15 dias de antecedência sobre a data da reunião.

3- Da ordem de trabalhos constarão os pontos que determinaram a convocação da reunião e os que estiverem pendentes na mesa ou pedidos de agendamento, expressos por qualquer membro do conselho.

4- Poderão ser incluídos outros pontos na ordem de trabalhos, por deliberação maioritária dos membros presentes.

Artigo 6.º

(Participação nas reuniões)

1- O presidente poderá convidar elementos exteriores ao conselho nacional, associados ou não do SNESup, para intervir na reunião.

2- Podem ainda participar nas reuniões do conselho, sem direito de voto:

a) Os membros da direcção e da comissão de fiscalização e disciplina;

b) Os subscritores de propostas a submeter à assembleia geral, ou os seus representantes;

c) Os membros das comissões sindicais.

3- Sempre que estejam reunidas condições técnicas para o uso de videoconferência, poderá a reunião ser descentralizada pelas sedes de Lisboa, do Porto e de Coimbra.

a) O presidente da mesa informará das características técnicas de participação na convocatória;

b) A participação dos conselheiros por videoconferência não impede a votação que, neste caso, se fará de forma nominal;

c) Quando houver lugar a deliberação por voto secreto nas reuniões descentralizadas, haverá a nomeação de um escrutinador em cada local da reunião pelo presidente da mesa.

4- Qualquer associado pode assistir às reuniões do conselho.

Artigo 7.º

(Quórum)

1- O conselho só poderá deliberar quando estiverem presente metade dos conselheiros, mais um.

2- Quando não estiver reunido o quórum referido no número anterior, pode o conselho funcionar em segunda convocatória, decorridos 60 minutos depois da hora marcada, desde que estejam presentes 1/3 dos conselheiros.

3- As deliberações em segunda convocatória só poderão dizer respeito aos assuntos constantes na ordem de trabalhos da primeira convocatória.

4- A segunda convocatória com a ordem de trabalhos será igualmente enviada a todos os conselheiros.

Artigo 8.º

(Delegação de voto)

1- Os conselheiros poderão delegar o seu voto em membro da sua secção sindical, igualmente eleito para o conselho nacional como efetivo.

2- Para facilitar a delegação de voto, a mesa fornecerá modelo próprio para a delegação de voto.

Artigo 9.º

(Votações)

1- As votações serão realizadas de braço no ar ou através do sistema adotado pela mesa, respeitando a pluralidade de votos.

2- As votações apuram, por esta ordem: quem vota a favor, quem vota contra e quem se abstém.

3- A votação de listas far-se-á ordenando-as com letras e iniciando em A.

4- Todas as votações referentes a pessoas serão realizadas por voto secreto.

5- Para a constituição de maioria nas votações, os conselheiros que sejam simultaneamente membros da direcção, não poderão exceder 1/3 do total de presentes.

Artigo 10.º

(Delegação de competências)

1- As competências do conselho nacional consideram-se delegadas na respectiva mesa, vigorando até à reunião seguinte, na qual deverão ser ratificadas, sob pena de caducidade, quando esteja em causa:

a) A designação de representantes do conselho em outras estruturas sindicais;

b) A suspensão, calendarização ou alteração de programação de iniciativas deliberadas em reunião do conselho;

c) A adopção de deliberações urgentes ou que decorram de imperativo legal ou estatutário.

2- As deliberações adoptadas pela mesa, no uso de delegação de competências, serão obrigatoriamente comunicadas aos conselheiros na reunião seguinte e serão objecto de transcrição no livro de actas, sob pena de inexistência.

3- Podem igualmente ser delegadas na mesa, mediante deliberação expressa do conselho, quaisquer outras competências deste, salvo a recomposição da própria mesa.

4- As delegações de competências caducam em caso de substituição da mesa ou de nova eleição do conselho.

Artigo 11.º

(Acta)

1- De cada reunião será lavrada acta, da responsabilidade da mesa, onde conste obrigatoriamente a identificação da reunião, a composição da mesa, os conselheiros presentes, os pontos da ordem de trabalho, os assuntos abordados e as deliberações tomadas.

2- A acta poderá ser votada em minuta, no final da reunião, ou pela mesa ao abrigo da delegação de competências.

3- As deliberações, ou resumo elaborado pela mesa, serão divulgados pelos meios de comunicação do sindicato.

Artigo 12.º

(Revisão do regulamento do conselho nacional)

A revisão do regulamento do conselho nacional é realizada mediante deliberação da assembleia geral que obtenha o voto favorável de pelo menos 3/4 dos votantes.

ANEXO 4

(Regulamento de funcionamento da direcção)

Artigo 1.º

(Âmbito)

Nos termos da alínea *a*) do número 4 do artigo 14.º dos estatutos do SNESup, a direcção rege-se pelo presente regulamento.

Artigo 2.º

(Composição e estrutura)

1- A direcção é composta por 25 membros, sendo 9 efetivos e 16 suplentes, eleitos em assembleia geral.

2- A direcção elege, de entre os seus membros efetivos, um presidente, dois vice-presidentes e um tesoureiro, na primeira reunião plenária do mandato.

3- A direcção organiza-se em plenário e em comissão permanente, nos seguintes moldes:

a) Plenário: composto por todos os membros, efetivos e suplentes, que se encontrem em efetividade de funções;

b) Comissão permanente: composta pelos 9 membros efetivos.

4- O plenário é presidido pelo presidente da direcção, sendo substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelos vice-presidentes, de acordo com a competência delegada.

5- A comissão permanente é presidida pelo coordenador, sendo substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo vice-coordenador.

6- Não podem participar na direção mais do que um terço dos membros pertencentes a outros órgãos.

Artigo 3.º

(Competência)

1- Compete à direção, nos termos do número 4 do artigo 14.º dos estatutos:

- a) Aprovar o seu regulamento de funcionamento que poderá prever a delegação, no intervalo das suas reuniões plenárias, de todas ou parte das competências conferidas pelos estatutos no seu presidente, vice-presidentes ou numa comissão permanente;
- b) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato, de acordo com os estatutos, a orientação definida no programa com que foi eleita e as orientações definidas pela assembleia geral e pelo conselho nacional;
- c) Admitir e registar a inscrição de associados e determinar a suspensão de sua inscrição, nos termos dos estatutos;
- d) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- e) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir os serviços e o pessoal do sindicato, de acordo com as normas legais, os estatutos e o regulamento da organização financeira, elaborando os relatórios e contas correspondentes;
- f) Discutir, negociar e assinar as convenções coletivas de trabalho e outros instrumentos de negociação coletiva;
- g) Decidir sobre o recurso à greve e outras formas de atuação, tendo em conta as orientações definidas pela assembleia geral e o conselho nacional;
- h) Promover a constituição de grupos de trabalho;
- i) Exercer todas as restantes competências decorrentes da lei, dos estatutos e de regulamentos internos do sindicato.

2- Compete ao plenário exercer todas as competências da direção, sem prejuízo das delegadas na comissão permanente.

3- Compete à comissão permanente exercer as competências delegadas, designadamente, as referidas nas alíneas b), c), d), e), f), g), h) e i) do presente artigo.

4- As competências referidas no número anterior podem ser desempenhadas pelo presidente da direção em estrita articulação com os vice-presidentes.

5- Os membros da direção com competência delegada poderão assinar o expediente necessário ao exercício das suas funções e, quando assim o delegarem, nos serviços administrativos do sindicato.

Artigo 4.º

(Deliberações e quórum)

1- A direção delibera em plenário e em comissão permanente, com observância do quórum definido nos números seguintes.

2- O plenário só pode deliberar quando esteja presente a maioria dos membros em efetividade de funções.

3- A comissão permanente só pode deliberar quando esteja presente a maioria dos membros em efetividade de funções.

4- Todas as deliberações da comissão permanente são passíveis de recurso para o plenário.

Artigo 5.º

(Reuniões)

1- O plenário reúne:

- a) Ordinariamente de três em três meses;
- b) Extraordinariamente sempre que convocado pelo presidente ou por um mínimo de metade dos seus membros (13) ou cinco membros efetivos em requerimento dirigido ao presidente.

2- A comissão permanente reúne:

- a) Ordinariamente uma vez por mês;
- b) Extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente ou a requerimento de um mínimo de um terço dos seus membros em efetividade de funções em requerimento dirigido ao presidente.

3- Nas reuniões do plenário e da comissão permanente poderão estar presentes quaisquer sócios que a respetiva estrutura convide, colaboradores ou consultores, sem direito de voto.

4- As reuniões do plenário serão convocadas pelo presidente e as da comissão permanente pelo seu coordenador, com o mínimo de 5 dias úteis de antecedência, por correio eletrónico através dos serviços do sindicato, devendo a convocatória indicar a ordem de trabalhos, a data e o local da reunião.

5- Em caso de manifesta urgência, poderão as reuniões ser marcadas com uma antecedência menor, mas sempre superior a 48 horas, devendo o órgão convocado começar por deliberar, em primeiro lugar, a ratificação da urgência.

6- Nas reuniões da comissão permanente, ordinárias ou extraordinárias, poderão participar, sem direito a voto, os membros do plenário, sendo obrigatoriamente convocados para o efeito.

7- Das reuniões ordinárias e extraordinárias da direção, será dado conhecimento ao presidente do conselho nacional e ao presidente da comissão de fiscalização e disciplina.

8- As reuniões da direção poderão fazer-se com recurso à videoconferência, sendo a presença dos membros contada para efeitos de quórum e de deliberações.

9- De todas as reuniões serão lavradas atas, podendo ser aprovadas em minuta ou, quando isso não aconteça, na reunião seguinte do respetivo órgão.

Artigo 6.º

(Áreas de responsabilidade)

1- São criadas cinco áreas de responsabilidade assim definidas:

a) Relações institucionais, comunicação e imagem: engloba a preparação e o acompanhamento de contactos institucionais, o relacionamento com a comunicação social, a coordenação dos conteúdos das publicações do SNESup e a preparação desses mesmos conteúdos;

b) Política reivindicativa e apoio jurídico: engloba a recolha e o tratamento da informação relativa à situação laboral, a preparação de orientações em matéria de política reivindicativa e a produção de conteúdos, na respetiva área, para as publicações do SNESup, a propositura e a concretização

de iniciativas e de intervenções específicas na sua área e a orientação do apoio jurídico;

c) Política educativa, organização do ensino e pedagogia: engloba a recolha e tratamento da informação relativa a sistemas educativos, nacional e estrangeiros, a preparação de posições em matéria de política educativa, e a produção de conteúdos, na respetiva área, para as publicações do SNE-Sup, a propositura e a concretização de iniciativas e intervenções específicas na sua área;

d) Política científica e apoio aos investigadores: engloba a recolha e o tratamento da informação relativa a sistemas científicos, nacional e estrangeiros, a preparação de posições em matéria de política científica, e a produção de conteúdos, na respetiva área, para as publicações do SNESup, a propositura e a concretização de iniciativas e de intervenções específicas relativas aos investigadores;

e) Organização sindical: engloba a recolha e o tratamento da informação relativa aos docentes e investigadores representados e ao funcionamento das estruturas sindicais, a preparação de orientações em matéria de organização interna do sindicato, e a produção de conteúdos, na respetiva área, para as publicações do SNESup, a gestão de pessoal, da informática e comunicações, das infraestruturas e dos recursos materiais em geral, dos serviços de apoio a associados, com exceção do apoio jurídico, e de apoio a titulares de cargos sindicais.

2- Cada área é coordenada por um coordenador e um vice-coordenador, de entre os membros da direção, eleitos na primeira reunião plenária da direção, sob proposta do presidente.

Artigo 7.º

(Suspensão do mandato)

1- O pedido de suspensão do mandato de membro da direção é realizado por períodos não superiores a seis meses, renováveis, em requerimento dirigido ao presidente.

2- O pedido de suspensão do presidente, que nunca poderá ser superior a 30 dias, é requerido pelo próprio ao plenário.

3- A suspensão de mandato não produz efeitos para a convocatória das reuniões, podendo os membros assistir às reuniões, sem direito a voto.

Artigo 8.º

(Perda do mandato)

1- Perde o mandato o membro que faltar, injustificadamente, a duas reuniões plenárias consecutivas ou a três reuniões interpoladas, nos termos do número 3, do artigo 20.º dos estatutos.

2- As justificações de falta são feitas até cinco dias após a reunião do órgão, em comunicação escrita dirigida ao presidente.

3- Se o presidente não aceitar a justificação da falta, cabe recurso para o plenário.

4- Incumbe ao presidente declarar a perda de mandato, cabendo direito de recurso para a comissão de fiscalização e disciplina.

Artigo 9.º

(Impedimentos)

1- Os impedimentos temporários de qualquer membro da direção serão verificados e declarados pelo plenário, em reunião cuja ordem de trabalhos contemple esse ponto.

2- Os impedimentos deverão ser sempre justificados e caso sejam aprovados em plenário, obrigam à substituição do membro da direção, sendo essa substituição comunicada ao conselho nacional e à comissão de fiscalização e disciplina.

Artigo 10.º

(Revisão do regulamento de funcionamento da direção)

A revisão do regulamento de funcionamento da direção é realizada mediante deliberação da assembleia geral que obtenha o voto favorável de pelo menos 3/4 dos votantes.

ANEXO 5

(Regulamento de funcionamento da comissão de fiscalização e disciplina)

Artigo 1.º

(Regulamento e sua aplicação)

A atividade da CFD rege-se pelo presente regulamento de funcionamento, de acordo com respectivo enquadramento, pelas normas estatutárias do SNESup e demais legislação aplicável, caducando aquele com o termo do respectivo mandato.

Artigo 2.º

(Estrutura da comissão de fiscalização e disciplina)

1- A CFD estrutura-se em plenário e comissão permanente e delega competências no presidente e vice-presidente, sempre com possibilidade de recurso com carácter suspensivo ao plenário da CFD, nos períodos entre reuniões de plenário.

2- O plenário é composto por todos os membros do CFD que se encontrem em efetividade de funções.

3- Compete ao plenário o exercício de todas as competências atribuídas pelos estatutos à CFD, salvo o seu exercício pela comissão permanente, pelo presidente, e ou vice-presidente, por delegação expressa em ata.

4- O presidente proporá à comissão permanente um secretário da CFD, de entre os membros desta.

5- Compete ao presidente e ou vice-presidente preparar a adoção de deliberações por parte do plenário, dar-lhes execução, exercer as competências que lhe forem delegadas pelo plenário da CFD e tomar, em caso de urgência e por acordo entre ambos, as medidas que, enquadrando-se nas competências do plenário, considere indispensáveis ao normal funcionamento do sindicato, com ratificação no próximo plenário que se realize

6- A comissão permanente é composta por seis membros, todos efectivos.

7- Sem prejuízo de recurso com carácter suspensivo para o plenário da comissão, nos termos previstos no número 2 do artigo 15.º dos estatutos do SNESup, o plenário delega de imediato na comissão permanente as competências previstas nas alíneas *c), d), e), f), g), h) e i)* do número 3 do artigo 15.º dos estatutos do SNESup, podendo a comissão permanente, por sua deliberação delegar competências no presidente e no vice-presidente da CFD, com as seguintes restrições:

a) A delegação das competências previstas na alínea *e)* respeita apenas às situações de manifesta urgência, devidamente fundamentada pelo presidente, quanto à necessária pronúncia sobre a regularidade das deliberações de quaisquer órgãos sindicais, designadamente as deliberações das assembleias e quaisquer actos eleitorais, podendo determinar a anulação de quaisquer deliberações, cabendo sempre ao plenário a anulação de quaisquer eleições;

b) A delegação das competências previstas na alínea *f)* implicará sempre a aprovação do parecer em plenário;

c) Presidente ou vice-presidente darão a conhecer à comissão permanente e aos demais membros da CFD as deliberações que tomarem no âmbito das competências que por aquela lhe forem delegadas, nas 48 horas imediatas após serem tomadas, indicando-se ainda, caso não resulte claro da deliberação, quais os destinatários das referidas decisões.

Artigo 3.º

(Reuniões da comissão permanente)

1- A comissão permanente reunir-se-á, por regra, de dois em dois meses em reunião ordinária, para tratamento de todos os assuntos que constem da convocatória ou lhe sejam submetidos por qualquer dos seus membros.

2- Poderá haver reuniões extraordinárias por iniciativa do presidente ou da maioria dos membros efetivos, restringindo-se o tratamento de assuntos àqueles que constem expressamente da convocatória.

3- Compete ao presidente convocar tanto as reuniões ordinárias como as extraordinárias, com a antecedência mínima de cinco dias úteis e fixar o dia, hora e local, e a ordem de trabalhos, no respeito pelo que consta dos pontos anteriores.

4- A comissão permanente só pode tomar deliberações se estiver presente a maioria dos seus elementos efetivos, sendo aquelas tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

5- As reuniões da comissão permanente serão, sempre que possível, convocadas com divulgação simultânea dos textos que qualquer dos seus membros pretenda submeter-lhe.

6- Das reuniões da comissão permanente serão lavradas actas, de onde constarão, sob pena de inexistência, as deliberações adoptadas.

7- As actas das reuniões são lançadas no livro respectivo por orientação de quem tiver presidido à reunião após aceitação dos participantes, sendo assinadas pelo presidente ou vice-presidente.

8- As reuniões da comissão permanente poderão fazer-se com recurso à videoconferência, sendo a presença dos membros contada para efeitos de quórum e de deliberações, ex-

cepto nas situações em que a votação deva decorrer mediante voto secreto.

Artigo 4.º

(Suspensão de funcionamento)

1- Sempre que o número de efetivos for inferior a três, o funcionamento da comissão permanente fica imediatamente suspenso.

2- Após ocorrer esta situação, e caso ela não se altere num prazo de duas semanas, o presidente em funções terá que convocar imediatamente uma reunião extraordinária do plenário, para fixar nova composição da comissão permanente.

Artigo 5.º

(Reuniões do plenário)

1- O plenário da CFD reunir-se-á, por regra, três vezes por ano em reunião ordinária, para tratamento de todos os assuntos que constem da convocatória ou lhe sejam submetidos por qualquer dos seus membros.

2- Poderá haver reuniões extraordinárias por iniciativa do presidente ou do vice-presidente, ou da maioria dos membros em efetividade de funções, restringindo-se o tratamento de assuntos àqueles que constem expressamente da convocatória.

3- Compete ao presidente da CFD convocar tanto as reuniões ordinárias como as extraordinárias, com a antecedência mínima de cinco dias úteis e fixar o dia, hora e local, e a ordem de trabalhos, no respeito pelo que consta dos números anteriores.

4- O plenário só pode tomar deliberações se estiver presente um terço dos seus elementos, sendo aquelas tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente, além do seu voto, direito a voto de desempate.

5- As reuniões do plenário serão, sempre que possível, convocadas com divulgação simultânea dos textos que qualquer dos seus membros pretenda submeter-lhe.

6- Das reuniões do plenário serão lavradas atas, de onde constarão, sob pena de inexistência, as deliberações adoptadas.

7- As atas das reuniões são lançadas no livro respectivo por orientação de quem tiver presidido à reunião após aceitação dos participantes, sendo assinadas pelo presidente ou vice-presidente.

8- As reuniões do plenário da CFD poderão fazer-se com recurso à videoconferência, sendo a presença dos membros contada para efeitos de quórum e de deliberações, excepto nas situações em que a votação deva decorrer mediante voto secreto.

Artigo 6.º

(Suspensões de mandato)

1- A suspensão de mandato como membro da CFD pode ocorrer por requerimento do próprio, aceite pelo presidente da CFD, e comunicado, para registo, procedendo-se à sua substituição nos termos do número 4 do artigo 19.º

2- A suspensão de mandato de membro por tempo indeterminado ou por período superior a 30 dias, do presidente ou

do vice-presidente só produz efeitos após a eleição de substituto pelo plenário.

3- Os membros da CFD com mandato suspenso são informados das respectivas reuniões.

Artigo 7.º

(Impedimento do presidente)

1- Em caso de impedimento temporário, isto é, por um prazo inferior a 30 dias, do presidente da CFD, o exercício das competências que lhe tenham sido atribuídas pelo presente regulamento ou que lhe hajam sido delegadas ao seu abrigo, serão exercidas pelo vice-presidente.

2- O impedimento temporário do presidente ou do vice-presidente da CFD será declarado pelo próprio, ou pelo seu representante legal, em termo que uma vez lavrado será lançado no livro de atas da CFD.

3- No caso de, simultaneamente, ocorrer o impedimento temporário do presidente e do vice-presidente, assumirá a função de presidente, interinamente, o primeiro elemento na ordem da lista candidata em exercício de funções.

Artigo 8.º

(Suspensão de funcionamento)

1- Sempre que o número de elementos em efetividade de

funções for inferior a cinco o funcionamento da CFD fica imediatamente suspenso.

2- Após ocorrer esta situação, e caso ela não se altere num prazo de quatro meses, o presidente em funções terá que convocar imediatamente uma reunião extraordinária do plenário.

3- No caso de, após a reunião, se manter a mesma situação, serão solicitadas imediatamente eleições especiais para a CFD.

Artigo 9.º

(Perda de mandato)

1- Perderão o mandato os membros da CFD que faltem injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpostas, por decisão do plenário.

2- É em tudo aplicável à perda de mandato dos membros da CFD o disposto nos números 1, 4 e 7 do artigo 19.º e número 2 do artigo 20.º dos estatutos do SNESup.

Artigo 10.º

(Revisão do regulamento de funcionamento da comissão de fiscalização e disciplina)

A revisão do regulamento de funcionamento da comissão de fiscalização e disciplina é realizada mediante deliberação da assembleia geral que obtenha o voto favorável de pelo menos 3/4 dos votantes.

II - DIREÇÃO

União dos Sindicatos de Vila Real - USVR - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de outubro de 2019 para o mandato de quatro anos.

Albino José Magalhães Morais.
António Manuel Alves Serafim.
Artur Jorge Aguiças Nogueira.
Bruno Alexandre Mendes Pinto.
Carla Maria Fonseca Teixeira.
Carlos Fernando Costa Martins.
Eduardo Oliveira Saraiva.
Humberto Nascimento Alves.
José Carlos Carvalho Fernandes.
José Manuel Vilela Barreira.
Manuel João de Sousa Costa.
Maria Assunção Pinto Carvalho.
Maria Goreti Sequeira Pinto Mota.
Maria Júlia Pinto Carvalho.
Marla Sofia Jesus Guedes Pereira.
Paula Cristina Carvalho Dias.
Paulo Manuel Rosa Figueiredo.
Tânia Cristina Magalhães Cunha.
Vitor Manuel Teixeira Carvalho.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte (STIANOR) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 13, 14 e 15 de novembro de 2019 para o mandato de três anos.

Alfredo Lopes Teixeira.
Cátia Patrícia Ferreira Abreu.
Florbela Pereira Gonçalves Santos.
Florinda Oliveira Arpa.
Florinda Francília Dias Silva.
Francisco Edgídio Costa Marques.
Glória de Fátima Silva Almeida Araújo.
Isabel de Jesus Vilar Carlos.
Ivone Maria Pereira Lopes.
João Manuel da Silva Borges.
João Paulo Ribeiro Sousa.
Jorge Manuel Rodrigues Pereira Gomes.
José Armando Figueiredo Correia.
Luzia da Silva Braga.
Maria das Dores da Silva Gonçalves Rodrigues.
Maria de Jesus Caride Mota Pinto.
Maria Madalena de Jesus Melo Gonçalves.
Marta Sofia Fanguero da Cunha.
Milene Isabel Sousa da Silva.
Nicole Dias Correia dos Santos.
Paulo António Pereira Oliveira.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Comercial de Espinho - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 7 de dezembro de 2018, com última publicação no *Diário do Governo*, n.º 227, III série, suplemento, de 1 de outubro de 1975.

Artigo 1.º

1- A Associação Comercial de Espinho é uma associação patronal constituída para a defesa e promoção dos interesses empresariais dos seus associados sem fins lucrativos.

- 2- Constitui-se por tempo indeterminado.
- 3- Tem a sua sede na cidade de Espinho.

Artigo 2.º

A associação abrange os concelhos de Espinho, Feira, Castelo de Paiva e Arouca, do distrito de Aveiro.

Artigo 3.º

Esta associação integra os comerciantes, em nome individual ou coletivo (sociedades), que exerçam o comércio de retalho.

Artigo 4.º

A associação tem como objeto:

- a) Prestar serviço aos seus associados ou criar instituições para esse efeito;
- b) Defender e promover a defesa dos direitos e interesses das entidades patronais representadas;
- c) Celebrar convenções coletivas de trabalho.

Artigo 5.º

1- A associação pode reunir-se em uniões, federações ou confederações, nacionais, por deliberação da assembleia geral.

2- A associação pode manter relações e cooperar com associações ou organizações patronais de outros países, de âmbito nacional, regional e internacional, mas só pode filiar-se nelas com a autorização legal.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 6.º

1- Podem ser sócios da associação todas as empresas singulares ou coletivas que exerçam o comércio retalhista na área.

2- A sua inscrição depende de pedido escrito à direção.

3- Essa inscrição só pode ser recusada com base nas razões que levariam à sua exclusão de sócio.

Artigo 7.º

Constituem direitos dos sócios:

- a) Usufruir dos direitos e regalias regulamentares;
- b) Participar nas assembleias gerais e convocá-las nos termos destes estatutos e da lei;
- c) Eleger e ser eleito para os cargos sociais;
- d) Afastar-se da associação, sem prejuízo do pagamento de quotas por mais três meses.

Artigo 8.º

São deveres dos sócios:

- a) Prestar obediência a todas as deliberações da assembleia geral, salvo se, por contrárias aos seus interesses legítimos, dela recorrerem nos termos legais;
- b) Pagar as quotas, taxas ou contribuições estabelecidas;
- c) Colaborar com a associação, por todas as formas estatutárias para que forem chamados a fazê-lo e dar as suas sugestões que entender pertinentes ao prosseguimento do interesse geral;
- d) Prestigiar e defender a associação perante estranhos.

Artigo 9.º

São excluídos de sócios:

- a) Os que deixarem de exercer o comércio de retalho no âmbito da associação;
- b) Os que durante seis meses consecutivos deixarem de pagar as suas quotas e, se avisados por carta registada, não as pagarem no prazo de sessenta dias;
- c) Os que forem condenados, por decisão judicial com trânsito em julgado, por atos de concorrência desleal ou pela prática de qualquer fraude diretamente relacionada com o exercício do seu comércio;
- d) Aos que for aplicada a pena de expulsão.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

Artigo 10.º

Os órgãos da associação são:

- A assembleia geral;
- A direção;
- O conselho fiscal.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 11.º

A assembleia geral é a reunião dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 12.º

São atribuídas da assembleia geral:

- a) Definir e traçar as diretrizes a seguir pela associação;
- b) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos que lhe sejam propostos nos termos destes estatutos e da lei;
- c) Eleger a mesa, a direção e o conselho fiscal;
- d) Deliberar sobre as alterações estatutárias e dissolução ou transformação da associação;
- e) Apreciar e aprovar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal;
- f) Fixar a tabela de jóia e quotas;
- g) Deliberar, em geral, sobre todos os assuntos da associação que lhe sejam propostos.

Artigo 13.º

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dos secretários.
- 2- Serão eleitos, também, dois substitutos;
- 3- Nas faltas, deve dar-se preferência ao mais idoso.

Artigo 14.º

Compete ao presidente:

- a) A convocação da assembleia geral;
- b) Dirigir os trabalhos das sessões;
- c) Dar posse aos corpos gerentes eleitos;
- d) Assinar o expediente da mesa;
- e) Rubricar os livros da associação.

Artigo 15.º

- 1- A assembleia geral reúne-se, ordinariamente uma vez por ano, até dia 31 de março, para apreciação, discussão e votação do relatório e contas do exercício anterior, e, trienalmente, para eleição da mesa da direção e do conselho fiscal.
- 2- Reúne-se extraordinariamente a requerimento da direção ou do conselho fiscal ou de sócios em número igual ou superior a 10 % do total dos sócios, não sendo exigível, neste caso, um número superior a vinte associados.

Artigo 16.º

- 1- A assembleia extraordinária funciona à primeira convocação com a presença da maioria dos sócios e meia hora depois com qualquer número.
- 2- A convocação da assembleia geral deve ser realizada por aviso postal, expedido com, pelo menos, oito dias de antecedência, indicando-se o local, dia e hora e a respetiva ordem de trabalhos.
- 3- Em casos excecionais, quando se torne absolutamente imperioso, pode a convocação desrespeitar o disposto no número anterior, mas a deliberação só a válida e obrigatória se estiver presente a maioria dos votos possíveis na assembleia

geral ou essa deliberação for confirmada por uma assembleia geral convocada nos termos do número 2 deste artigo.

Artigo 17.º

- 1- É expressamente proibida a discussão e votação sobre qualquer assunto que não esteja inscrito na ordem do dia.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes.

Artigo 18.º

- 1- As votações são feitas por escrutínio secreto, por levantados ou sentados, podendo ainda ser nominais.
- 2- As eleições dos corpos gerentes são por escrutínio secreto.
- 3- As votações são nominais quando requeridas por qualquer sócio presente e a assembleia o aceite.
- 4- A cada empresa cabe um voto.
- 5- As empresas que não tenham trabalhadores ao seu serviço não podem votar em matéria respeitante a relações de trabalho.

SECÇÃO II

Da direção

Artigo 19.º

- 1- A direção é constituída por estes membros.
- 2- Os membros efetivos são:
 - O presidente;
 - O secretário (com funções de vice-presidente);
 - O tesoureiro;
 - Dois vogais.
- 3- Na medida do possível, a direção deve integrar representantes de cada um dos concelhos abrangidos pela associação.

Artigo 20.º

A direção é o órgão de gestão permanente da associação, competindo-lhe, nomeadamente:

- a) Representar a associação em juízo ou fora dele;
- b) Cumprir as deliberações da assembleia geral e do conselho fiscal, tomadas no uso das suas funções legais estatutárias;
- c) Propor à assembleia geral e ao conselho fiscal as medidas que entender convenientes à realização integral dos fins da associação;
- d) Elaborar o relatório anual e apresenta-lo, com as contas e o parecer prévio do conselho fiscal, à apreciação e deliberação da assembleia geral, até dia 31 de março do ano seguinte e que respeitam;
- e) Elaborar orçamentos para a associação e submetê-los a apreciação do conselho fiscal;
- f) Elaborar os regulamentos necessários;
- g) Organizar os serviços e contratar pessoal adequado;
- h) Celebrar contratos coletivos de trabalho;
- i) Enviar ao Ministério do Trabalho, anualmente, até dia 31 de janeiro, a indicação do número de associados e do nú-

mero de trabalhadores ao serviço no comércio retalhista da sua área;

- j) Aplicar sanções disciplinares a admitir sócios;
- k) Deliberar junto de instituições financeiras e de crédito empréstimos ou outras operações financeiras que permitam a execução de projetos de investimento, formativos e outros, no âmbito de programas de apoio nacionais e/ou comunitários;
- l) Cumprir todas as demais normais legais e estatutárias.

Artigo 21.º

1- A direção reúne-se em sessões ordinárias e em sessões extraordinárias.

2- As sessões ordinárias são, em princípio, quinzenais.

3- As sessões extraordinárias têm lugar quando requeridas ao presidente por qualquer membro, indicando a ordem do dia e a convocação do presidente, que deve indicar sempre aos outros membros a ordem de trabalhos.

4- A direção pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

5- As deliberações da direção são tomadas por maioria dos votos presentes, tendo o presidente, ou quem as suas vezes fizer, além do seu voto, voto de desempate.

Artigo 22.º

1- Para obrigar a associação são necessárias e suficientes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma delas ser a do presidente e, envolvendo dinheiros, a do tesoureiro.

2- Os contratos coletivos de trabalho, porém, só obrigam mediante a assinatura da maioria dos membros da direção.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal

Artigo 23.º

1- O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

2- Será, também, eleito um suplente.

Artigo 24.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e os seus serviços da tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direção;
- c) Fiscalizar os atos da direção e zelar pelo cumprimento da lei e dos presentes estatutos;
- d) Propor à direção e à assembleia geral as medidas que entender convenientes à consecução dos fins da associação;
- e) Aprovar os orçamentos elaborados pela direção.

Artigo 25.º

1- O conselho fiscal reunir-se-á sempre que o julgue necessário e for convocado pelo seu presidente.

Aplicam-se ao funcionamento do conselho fiscal as regras estabelecidas para a direção nos números 4 e 5 do artigo 21.º.

SECÇÃO IV

Mandato, duração e eleição

Artigo 26.º

1- O mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal tem a duração de três anos.

2- Este mandato termina através de uma moção de desconfiança apresentada na assembleia, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência legal, ou em assembleia em que esteja presente a maioria absoluta dos sócios.

3- Destituídos os corpos gerentes, a assembleia deve nomear, na mesma sessão, uma comissão diretiva composta por sete membros, que assegurará o funcionamento da associação e promoverá novas eleições no prazo máximo de trinta dias.

Artigo 27.º

1- Nenhuma empresa pode ser eleita para mais do que um cargo social.

2- O mandato pode ser renovado, global ou individualmente, através de nova eleição.

Artigo 28.º

1- Nenhum cargo diretivo é remunerado.

2- Só podem exercer cargos sociais na associação o empresário que exerça o comércio em seu nome e os gerentes ou administradores das sociedades, enquanto o forem.

Artigo 29.º

São motivos de escusa do exercício de cargos sociais a idade superior a 65 anos e a doença prolongada.

Artigo 30.º

As eleições têm lugar no decurso do mês de dezembro e são procedidas de avisos convocatórios afixados com uma antecedência não inferior a oito dias na sede da associação e nos termos do número 2 do artigo 16.º.

Artigo 31.º

1- A mesa eleitoral é constituída pela mesa da assembleia geral, que funcionará como escrutinador.

2- Na mesa têm assento representantes de cada uma das listas sujeitas a sufrágio, como fiscalizadores.

3- Na sede de cada conselho abrangido pela associação deve funcionar, também, uma mesa de voto, nomeada com oito dias de antecedência pela mesa da assembleia geral.

Artigo 32.º

1- Os sócios de fora de sede da associação podem votar por correspondência, através de carta dirigida ao presidente da mesa, na qual será incluindo um envelope fechado com o voto.

2- A carta deve dar entrada na associação até o dia anterior ao da eleição.

Artigo 33.º

1- É também admissível o voto por procuração.

2- Para esse efeito, o sócio deverá passar uma credencial, com a assinatura reconhecida pelo notário (em nome individual ou como sócio gerente ou administrador, consoante o tipo de empresa), ao sócio a quem confere a representação.

3- Nenhum sócio pode receber mais do que duas representações (além da sua).

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 34.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 35.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das joias e quotas dos sócios;
- b) Quaisquer receitas de serviços prestados pela associação;
- c) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Artigo 36.º

As despesas da associação são as resultantes das instalações e a sua utilização, retribuições ao pessoal, remunerações a técnicos, despesa de transportes e alojamento em serviço e, em geral, todos os encargos necessários à prossecução dos fins sociais.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 37.º

1- Os sócios estão, nesta qualidade, sujeitos ao poder disciplinar da associação.

2- As sanções são as seguintes: advertência registada, multa até três anos de quotizações e expulsão.

Artigo 38.º

1- As sanções são da competência estrita da direção, sob o parecer do conselho fiscal.

2- Nenhuma sanção pode, porém, ser aplicada sem organização de um processo disciplinar, do qual conste, pelo me-

nos, a audiência do arguido e a organização de uma nota de culpa, do que lhe deve ser enviada cópia, com o prazo de oito dias para elaborar a defesa e apresentar o rol de testemunhas.

CAPÍTULO VI

Alteração dos estatutos e dissolução e liquidação

Artigo 39.º

A alteração dos estatutos só pode ser efetuada pela assembleia geral convocada para o efeito, com quinze dias de antecedência, nos termos do número 2 do artigo 16.º

Artigo 40.º

1- A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral, que envolve o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

2- A assembleia que delibere a dissolução pertencerá decidir sobre o destino a dar aos bens da associação e a nomeação da comissão liquidatária.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 41.º

Os atuais sócios do grémio, do comércio dos concelhos de Espinho, Feira, Castelo de Paiva e Arouca são considerados sócios originários da Associação Comercial de Espinho, sem pagamento de joia.

Artigo 42.º

Os fundos, bens móveis e imóveis e demais pertenças do grémio do comércio dos concelhos de Espinho, Feira, Castelo de Paiva e Arouca transitam diretamente para a propriedade da Associação Comercial de Espinho, pelo valor do último balanço aprovado.

Artigo 43.º

Em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, nos termos do número 2 do artigo 16.º, destes estatutos, será fixada a tabela de joias e quotas a pagar pelos associados.

Espinho, aos sete de dezembro de dois mil e dezoito.

Registado em 22 de novembro de 2019, sob o n.º 44, a fl. 144 do livro n.º 2, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho.

II - DIREÇÃO

Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de outubro de 2019 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - Luis Maria Moreira de Almeida Seabra, em representação da Consultagri, L.^{da}

Secretário - António Neto de Saldanha Oliveira e Sousa, em representação da Casa Cadaval, Investimentos Agrícolas, L.^{da}

Tesoureiro - Nuno Monteiro Coimbra, em representação da Quinta da Cholda, SA.

Vogais:

Carlos José da Luz Henriques, em nome individual.

Bernardo da Silveira Gonçalves Ferreira, em representação da Herdade da Machoqueira do Grou, CRL.

CIP - Confederação Empresarial de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de fevereiro de 2017 para o mandato de três anos

Presidente - António Manuel Frade Saraiva.^(*)

Vice-presidentes:

João Pedro Mendes de Almeida Lopes (1.º vice-presidente).^(*)

Armindo Lourenço Monteiro.^(*)

José Eduardo Marcelino de Carvalho.^(*)

Rafael da Silva Campos Pereira.^(*)

Carlos Manuel da Silva Cardoso.^(*)

Jorge Manuel Tomás Henriques.^(*)

Luís Miguel Magalhães Ribeiro.^(*)

João Paulo Salgueiro Girbal.^(*)

José de Oliveira Guia.^(*)

Óscar Manuel Oliveira Gaspar.^(*)

Luís Augusto Nesbitt Rebelo da Silva.^(*)

Paulo Pereira Mendes Teixeira de Melo.^(*)

Marco Belo Galinha.^(*)

Leonor Moreira Ribeiro Gonçalves Ferreira de Sotomayor.^(*)

António Manuel Rodrigues Marques.^(*)

José Manuel da Silva Couto.^(*)

Vítor José Cabrita Neto.^(*)

João António Morais da Costa Pinto.^(*)

Maria Antonieta Alves Malho Lucas dos Santos.

António Infante da Câmara Trigueiros de Aragão.

Maria Cristina Andrade Pedra Costa.
Diogo António Rodrigues da Silveira.
Fernando Paiva de Castro.
Filipe Jorge Martins Piçarra Fialho Pombeiro.
Fortunato Oliveira Frederico.
Francisco José Amorim de Carvalho Guerra.
Gonçalo Castro de Medina Figueiredo de Barros.
João Fernández Cardoso de Albuquerque.
João Rui da Silva Gomes Ferreira.
Joaquim Henriques Pereira.
Jorge Firmino Rebocho Pais.
Jorge Manuel Cordeiro Santos.
José António Vieira da Silva Cordeiro.
José Luís da Rocha Ceia.
José Luís Barradas Carvalho de Sequeira.
José Manuel Lopes de Castro.
José Ventura de Sousa.
Luís Miguel da Ponte Alves Fernandes.
Luís Manuel Claro Gomes Roque.
Luís Manuel Tão de Sousa Barros.
Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo.
Manuel António Eufrásio Simões.
Maria Salomé da Conceição Rafael.
Mário Pereira Gonçalves.
Pedro Ricardo de Resende Tavares e Ferreira de Carvalho.
Rui Pedro Duarte Espada.
António Sérgio da Silva Real.
Tomás de Carvalho Araújo Moreira.
Vítor Manuel Moreira Poças.
José Paulo Sá Fernandes Nunes de Almeida.
Luís Fernando de Mira Amaral.
Fernando Ferreira Santo.
Luís Filipe dos Santos Costa.
Jorge Manuel Ferraz de Freitas Neto.
Rodrigo Almeida Rosa.
Gregório Rocha Novo.

(*) Membro da direção

ANCEVE - Associação Nacional dos Comerciantes e Exportadores de Vinhos e Bebidas Espirituosas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de dezembro de 2018 para o mandato de dois anos.

Direção:

Efectivos

Paulo de Pinho e Costa Amorim - Wine Vision, L.^{da} - Presidente.

José Luís Norte Rilo Gomes Ferreira - Somidol - Soc. Vinícola, L.^{da}

Elias Mário Fernandes Moreira - Caves Altoviso - Vin. do Passadouro, L.^{da}

José Maria Franco O'Neill - Companhia das Quintas Vinhos, SA.

Silvino Fraga Moreira da Silva - Soc. de Vinhos Moreira & Moreira, L.^{da}

Suplentes

Pe. Albino Sampaio Nogueira - Província Portuguesa da Ordem Beneditina.

Joaquim Manuel de Sousa Reis - Caves do Casalinho, Soc. Agr. e Com., L.^{da}

APMFR - Associação Portuguesa de Medicina Física e de Reabilitação - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de junho de 2019 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Clínica Luísa Todí, L.^{da}, representada por Henrique Manuel Neves Soudo.

Vice-presidente - Fisival, L.^{da}, representada por Pedro Aguiar Branco.

Vogal - CLINAGUE - Clínica de Medicina Física e de Reabilitação de Águeda, L.^{da}, representada por Álvaro Lemos Santos Noronha.

Vogal - Centro Médico Dr. Simas Abrantes, L.^{da}, representado por Emanuel António Lucas Fernandes Bragança.

Vogal - Melro, Martins, Salvador & Guia, L.^{da}, representado por Custódio Gabriel Martins da Costa.

ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de julho de 2019 para o mandato de três anos.

Presidente

Estamparia Adalberto, SA
Mário Jorge Machado.

Vice-presidente

Pedrosa & Rodrigues, SA
Miguel Pedrosa Rodrigues.

Vice-presidente

TMG - Tecidos para Vestuário e Decoração, SA
Isabel Gonçalves Furtado.

Vice-presidente

A. Ferreira & Filhos, SA
Noel Ferreira.

Vice-presidente

Fortiustex - Comércio de Têxteis, SA
José Guimarães.

Vogal

Indústrias Têxteis Somelos, SA
Paulo Melo.

Vogal

LMA, SA
Alexandra Abreu.

Vogal

Malhas Carjor, SA
Honorato de Sousa.

Vogal

Olmac - Olímpio Miranda, L.^{da}
João Costa.

Vogal

Tinamar - Tinturaria Têxtil, SA
Manuel Pinheiro.

Vogal

Valérius Têxteis, SA
José Manuel Vilas Boas Ferreira.

Suplente

Felpinter - Indústrias Têxteis, SA
Rui Teixeira.

Suplente

Lipaco, L.^{da}
Jorge Pereira.

Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas - ANTP - Substituição

Na composição da direção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019, eleita em 6 de janeiro de 2018 para o mandato de três anos, foram efetuadas as seguintes substituições:

Vice-presidente - Paulina & Valdemar Saraiva L.^{da}, representada por Miguel Doellinger.

Substituída por: Transportes Dionísio Valente, Unipessoal L.^{da}, representada por Sónia Valente.

Vogal - Euro-Ariz Transportes Unipessoal L.^{da}, representada por Manuela Teixeira.

Substituída por: Globefinder - L.^{da}, representada por André Carreira.

Vogal - Transjol Transportes de Mercadorias L.^{da}, representada por Giancarlo Terrasan.

Substituída por: Transportes Rubitânia L.^{da}, representada por Paulo Pereira.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L.^{da} - Alteração

Alteração aprovada em 15 de novembro de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista ... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L.^{da}

2- O coletivo dos trabalhadores da DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L.^{da}, é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

A comissão de trabalhadores da DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L.^{da}, orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na

defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

b) Eleger a CT e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;

c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;

b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação expressa da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º, para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
- c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- c) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidos de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

1- A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão da empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às Subcomissões de Trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;

- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento coletivo;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria, ou em prazo que a lei determine.

3- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

4- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

5- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência míni-

ma de 48 horas, a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

Artigo 27.º

Ação no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas:

a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;

b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1, não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT e de subcomissões, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

Artigo 35.º

Proteção legal

Os membros das CT e subcomissões, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei.

Artigo 36.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

A sede da CT localiza-se no estabelecimento fabril de Vila Cortês do Mondego, no concelho e distrito da Guarda.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por 5 membros.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 60 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a 3 reuniões seguidas ou 6 interpoladas.

2- A sua substituição faz -se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes

1- Qualquer membro da CT pode delegar, por escrito, a sua competência noutro.

2- A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trata de um mandato para o período de férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a um mês.

3- A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião da CT.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, 2 dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.
- 3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento

- 1- Constituem receitas da CT:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (sub-CT)

Artigo 46.º

Princípio geral

- 1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (sub-CT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.
- 2- A atividade das sub-CT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 47.º

Mandato

- 1- A duração do mandato das sub-CT é de 3 anos, devendo coincidir com o da CT.
- 2- Se a maioria dos membros da sub-CT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova sub-CT, cujo mandato terminará, em simultâneo, com o da respetiva CT.
- 3- Se a constituição da sub-CT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 48.º

Composição

As sub-CT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

Artigo 49.º

Competência das subcomissões de trabalhadores

- 1- Compete às subcomissões:
 - a) Realizar o controlo de gestão relativo à sua área de intervenção e permanente ligação à CT;
 - b) Exercer as atribuições e os poderes nelas delegados pela CT;
 - c) Informar a CCT sobre as matérias que entendam ser de interesse para a respetiva atividade e para o coletivo dos trabalhadores;
 - d) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respetivo âmbito e a CT;
 - e) Executar as deliberações da CT e do plenário geral de trabalhadores;
 - f) Convocar e dirigir os plenários específicos de trabalhadores na sua área;
- 2- No exercício das suas atribuições, as subcomissões de trabalhadores dão aplicação às orientações da CT, sem prejuízo das suas competências e dos seus direitos.

SUBSECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 50.º

Princípio geral

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 51.º

Adesão

A CT adere à comissão coordenadora do sector de atividade económica da metalurgia e metalomecânica, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas CT interessadas.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 52.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores com vínculo laboral à empresa.

Artigo 53.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalha-

dores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 54.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros, um dos quais é presidente;

b) Se o acto eleitoral for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por 3 membros eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;

c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de 1 representante indicado por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- A CE dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão e sub-comissões de trabalhadores se for o caso.

3- A CE cessa funções após a conclusão do processo eleitoral.

Artigo 55.º

Funcionamento

O quórum constitutivo e deliberativo da CE corresponde à maioria simples dos respetivos membros.

Artigo 56.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 57.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 30 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos lo-

cais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

Artigo 58.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE ou na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 59.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, ou projecto de estatutos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da sub-CT 10 % de trabalhadores do respetivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 20 dias dias antes da data para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 60.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 61.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 15.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

Artigo 62.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 63.º

Local e horário da votação

1- A votação efetua-se no local e durante as horas de trabalho, iniciando-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 64.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores deve haver uma mesa de voto.

3- Cada mesa de voto não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 2 e 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 65.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas sub-CT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 66.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 67.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 68.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência»,

nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa de voto que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 69.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 70.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 71.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das sub-CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das atas do apuramento global e

das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as sub-CT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou 30 dias após o registo.

Artigo 72.º

Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 73.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 20 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 74.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (sub-CT)

1- A eleição e destituição das sub-CT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 76.º

Património

Em caso de extinção da CT, o plenário de trabalhadores convocado para o efeito, deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, o património da CT ser distribuído pelos trabalhadores.

Artigo 77.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou 30 dias após o registo.

Registado em 27 de novembro de 2019, sob o n.º 79, a fl. 40 do livro n.º 2, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho.

II - ELEIÇÕES

Sakthi Portugal, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 13 de novembro de 2019 para o mandato de três anos.

Efetivos	BI/CC
Jorge dos Santos Duarte	983219
António Ângelo Fonseca Esteves	10755521
Ricardo Filipe Silva Rodrigues	12113706
Luis Manuel Pereira Pinto	9436780
Bruno Miguel de Jesus	11881097

Suplentes	
António Fernando Moutinho Rodrigues	10263772
José Júlio Campos Loureiro	9567676
Ricardo César Coutinho Silva	11730767
Carlos Manuel Moreira Oliveira	13205268
Américo Fernando Moreira Oliveira	12148425

Registado em 22 de novembro de 2019, sob o n.º 78, a fl. 40 do livro n.º 2, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Albufeira - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao abrigo do número 3 do

artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de novembro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Albufeira.

«Nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE, informa V. Ex.ª, que

vai levar a efeito, a eleição dos representantes dos trabalhadores para a área da segurança e saúde do trabalho (SST), no Município de Albufeira, com sede na Rua do Município, cidade de Albufeira, no próximo dia 06 de março de 2020.»

BA Glass Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida nesta Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de novembro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa BA Glass Portugal, SA.

«Com antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que nos dias 27 e 28 de fevereiro de 2020, realizar-se-á na empresa, BA Glass Portugal, SA, sediada na Avenida Vasco da Gama, 8001 - 4434-508 Avintes, do sector da embalagem de vidro, com o CAE 131, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.»

ELO - Fábrica Nacional de Material Automóvel, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do

artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de novembro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ELO - Fábrica Nacional de Material Automóvel, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.ªs, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 17 de fevereiro de 2020, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome empresa: ELO - Fábrica Nacional de Material Automóvel, SA.

Sede: Rua Quinta Galega de Cima, 24 - Casal do Marco 2840-126 Aldeia Paio Pires.»

Super Bock Group, SGPS, 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 Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de novembro de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Super Bock Group, SGPS, SA.

«Conforme previsto no número 3 do artigo 27.º da lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro do Código de Trabalho, e na cláusula 67.ª do ACT da Super Bock Group, SGPS, SA publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 7, de 22 de fevereiro de 2019. Com vista a desencadear o processo eleitoral e se promova a eleição da comissão de segurança e saúde no trabalho da Super Bock Group, SGPS, SA no próximo dia 12 de fevereiro de 2020, vimos solicitar a publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* desta nossa pretensão»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Schreiber Foods Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Schreiber Foods Portugal, SA, realizada em 25 de outubro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019.

Efetivos:

Pedro Filipe Ramos Curto Barroca Pires.

António Goulão Santiago.

Davo Velez Carvalho.

Suplentes:

Vera Alexandra Narciso Caixeiro.

João Luís Dias Landeiro.

Heloísa Cristina Martins Pinto.

Registado em 22 de novembro de 2019, sob o n.º 75, a fl. 142 do livro n.º 1, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

PREVINIL - Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa PREVINIL - Empresa Preparadora de Compostos Vinílicos, SA, realizada em 7

de novembro de 2019, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019.

Efetivo:

José Carlos de Castro da Conceição.

Suplente:

Luís Filipe Patrício Melo Carqueijeiro.

Registado em 25 de novembro de 2019, sob o n.º 73, a fl. 142 do livro n.º 1, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.