



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Sugal - Alimentos, SA - Autorização de laboração contínua ..... 1262

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras ..... 1263

- Acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Alteração salarial e outras ..... 1266

- Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras ..... 1275

- Acordo de empresa entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), SA e o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos e Controle Industrial - SNTICI e outros - Alteração salarial ..... 1277

- Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras ..... 1277

- Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado ..... 1284

- Acordo de empresa entre a FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L. <sup>da</sup> e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras .....	1312
---	------

**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 Vertical de Carreiras da Polícia - SVCP - Alteração .....	1315
- ASSIFECO - Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial - Alteração .....	1319

**II – Direção:**

- ASSIFECO - Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial - Eleição .....	1325
--	------

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- PROMETRO, SA - Eleição .....	1326
- General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA - Eleição .....	1326

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

**I – Convocatórias:**

- SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, SA - Convocatória .....	1327
- Águas do Douro e Paiva, SA - Convocatória .....	1327
- Sociedade da Água de Luso, SA - Convocatória .....	1327

**II – Eleição de representantes:**

- Câmara Municipal de Loures - Eleição .....	1328
- Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIREs, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	1328
- Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	1328
- Helenos, SA - Retificação .....	1329

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

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

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento 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

### **Sugal - Alimentos, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Sugal - Alimentos, SA», NIPC 500277230, com sede no Lugar da Fonte da Somas, freguesia e concelho de Benavente, distrito de Santarém, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, área fabril, localizado na Azambuja, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Lisboa, no período compreendido entre julho e outubro de 2017, no âmbito da Campanha Agrícola do Tomate.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a indústria do tomate, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2006, e subseqüentes alterações.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, porquanto, sendo o tomate um produto altamente perecível, terá de ser, diariamente, colhido e entregue na indústria, a fim de se evitar a respetiva deterioração, com a inerente perda do valor económico, e subseqüentes e graves prejuízos para os agricultores e a indústria. Por outro lado, há a considerar, ainda, o tempo necessário à preparação da maquinaria instalada, em termos de atingir a plena capacidade da transformação da matéria-prima, situação esta, como a anterior, só passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, serão os mesmos contratados para o efeito.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo, do Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral e pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea *d)* do número 3 do Despacho n.º 2243/2016, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de fevereiro de 2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 30, de 12 de fevereiro, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1330/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Sugal - Alimentos, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, área fabril, sito na Azambuja, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Lisboa, no período compreendido entre ju-

lho e outubro de 2017, no âmbito da Campanha Agrícola do Tomate.

8 de maio de 2017 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outras**

CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2016.

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito e vigência**

##### Cláusula 1.ª

##### **Área e âmbito**

A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam actividade de comércio no distrito de Faro, (CAE 47112, 47191, 47210, 47220, 47230, 47250, 47260, 47291, 47293, 47410, 47420, 47430, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47591, 47592, 47593, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47783, 47784, 47790, 47810, 47820, 47890, 47910 e 95210), representadas pela ACRAL, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- A presente convenção entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de Janeiro de 2017 e serão revistas anualmente.

... ..

#### CAPÍTULO III

#### **Admissão e carreira profissional**

... ..

##### Cláusula 10.ª

##### **Condições de admissão**

... ..

##### **Grupo I**

- a) Idade mínima de admissão: 16 anos;
- b) As habilitações mínimas legais;
- c) Os trabalhadores, desde que comprovadamente, já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional, podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

... ..

##### Cláusula 15.ª

##### **Acesso automático**

... ..

2- Os terceiros e segundos-caixeiros ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completarem três anos de permanência naquelas categorias.

.....

14- Os trabalhadores classificados como praticante de carnes de 1.º ano, ascenderão a praticante de carnes de 2.º ano após um ano de permanência. Após 3 anos de permanência na categoria profissional de praticante de carnes do 2.º ano ascenderão à categoria profissional de segundo oficial de carnes. O segundo oficial de carnes ascenderá à categoria profissional de primeiro oficial de carnes após 2 anos de permanência.

.....

## CAPÍTULO V

### Duração da prestação de trabalho

.....

#### Cláusula 22.ª

##### Remuneração do trabalho extraordinário

.....

2- A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

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

.....

## CAPÍTULO VI

### Remunerações mínimas

#### Cláusula 24.ª

##### Retribuições certas mínimas

.....

4- Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de 15,60 €, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

.....

#### 24.ª- A

##### Subsídio refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,27 € por cada dia de trabalho efectivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

.....

#### Cláusula 27.ª

##### Diuturnidades

.....

2- O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 12,48 €.

.....

#### Cláusula 29.ª

##### Deslocações

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento de refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária - 32,45 €.

Alojamento e pequeno-almoço - 17,97 €.

Pequeno-almoço - 2,26 €.

Almoço, jantar e ceia - 9,76 €.

.....

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 48.ª

##### Parentalidade

.....

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a protecção especial, nomeadamente, quando exerça actividades susceptíveis de provocarem lesões fetais, com exposição a agentes físicos, químicos e biológicos que prejudiquem a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nasciturno.

1.1- As actividades susceptíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são previstas em legislação específica.

§ único.

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

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

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

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

.....

## CAPÍTULO XIII

### Disposições transitórias

#### Cláusula 59.ª

##### Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25/2016.

## ANEXO I

**Categorias profissionais e definição de funções**

.....

## X) Trabalhadores de carnes

*Encarregado de carnes* - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

*Primeiro-oficial de carnes* - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

*Segundo-oficial de carnes* - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

*Praticante de carnes* - É o trabalhador que, no exercício das suas funções auxilia os profissionais das categorias de 2.º oficial e 1.º oficial, prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

§ único. O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado.

.....

## ANEXO IV

**Quadro de vencimentos****Integração de novas categorias profissionais**

Nível	Âmbito profissional
B	Encarregado de carnes
C	Primeiro oficial de carnes
D	Segundo oficial de carnes
F	Praticante de carnes do 2.º ano
G	Praticante de carnes do 1.º ano

## ANEXO IV

**Quadro de vencimentos****Tabela salarial - 2017****(com efeitos a partir de 1 de Abril 2017)**

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Analista sistemas Chefe escritório Chefe serviços Encarregado Encarregado geral Gerente comercial	709,00 €
B	Assistente administrativo Caixeiro chefe Caixeiro encarregado Chefe compras Chefe equipa (electricista) Chefe secção Chefe vendas Correspondente em línguas estrangeiras Encarregado armazém Encarregado de carnes Encarregado loja Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira Guarda-livros Inspector vendas Mestre ou Mestra Operador fiscal caixa Programador Secretária direcção	653,00 €
C	1.º caixeiro 1.º escriturário Acabador móveis 1.ª Ajudante mestre ou mestra Assentador de revestimento Caixa escritório Caixeiro de praça Caixeiro viajante Estagiário programação Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa Expositor - Decorador Fiel armazém Montador móveis Motorista pesados Oficial (electricista) Oficial relojoeiro 1.ª Operador máquinas contabilidade Operador mecanográfico Operador supermercado especializado Primeiro oficial de carnes	644,00 €



C	Promotor vendas Prospector vendas Vendedor Vendedor especializado ou técnico vendas	644,00 €
D	2.º caixeiro 2.º escriturário Acabador móveis 2.ª Conferente Demonstrador Motorista ligeiros Oficial especializado (têxteis) Operador supermercado 1.ª Perfurador verificador Propagandista Recepcionista Relojoeiro 2.ª Segundo oficial de carnes	602,00 €
E	3.º caixeiro 3.º escriturário, Ajudante motorista Caixa balcão Cobrador Continuo Guarda Oficial costureira e bordadora especializada Oficial relojoeiro 3.ª Operador supermercado 2.ª Porteiro Pré oficial (electricista) Telefonista	572,00 €
F	Bordadora Costureira Distribuidor Embalador Estagiário 2.º ano Operador máquinas Praticante de carnes do 2.º ano Repositor Servente Servente limpeza	567,00 €
G	Ajudante relojoeiro Caixeiro ajudante Dactilógrafo 3.º ano Estagiário 3.º ano Operador ajudante supermercado de 2.ª Praticante de carnes do 1.º ano	562,00 €
H	Ajudante (electricista) Costureira de emendas Dactilógrafo 2.º ano Estagiário 2.º ano Operador ajudante supermercado 1.º ano	562,00 €
I	Dactilógrafo 1.º ano Estagiário 1.º ano	562,00 €

Faro, 29 de Março de 2017.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

*Maria José de Jesus Fernandes Madeira*, na qualidade de mandatária.

*Luís Filipe Duarte dos Santos*, na qualidade de mandatário.

Pelo STTRUP - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários Urbanos de Portugal:

*Maria José de Jesus Fernandes Madeira*, na qualidade de mandatária.

*Luís Filipe Duarte dos Santos*, na qualidade de mandatário.

Pelo SIESI - Sindicato das Industrias Eléctricas do Sul e Ilhas:

*Maria José de Jesus Fernandes Madeira*, na qualidade de mandatária.

*Luís Filipe Duarte dos Santos*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL:

*Álvaro José Martins Viegas*, na qualidade de presidente da direcção.

*Eduardo da Palma Palminha*, na qualidade de tesoureiro da direcção.

*Ana Isabel Mendes Pereira Fernandes de Sousa*, na qualidade de directora executiva.

Depositado em 9 de maio de 2017, a fl. 19 do livro n.º 12, com o n.º 71/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA - Alteração salarial e outras**

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* - BTE, 1.ª série, n.º 26, de 15 de Julho de 2015.

CAPÍTULO I

**Âmbito pessoal, geográfico, sectorial, vigência, denúncia e revisão**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito e área de aplicação**

1- O presente acordo colectivo de trabalho - ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as Associações de Regantes e Beneficiários outorgantes que exerçam a actividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infra-estruturas hidroagrícolas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, que sejam ou venham a ser representados pelo sindicato outorgante, o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos pela presente convenção 21 empregadores e 1530 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência**

1- A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial constante no anexo III e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2017.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Denúncia e revisão**

.....

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

.....

**CAPÍTULO III**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

.....

**CAPÍTULO IV**

**Livre exercício dos direitos e actividade sindical**

.....

**CAPÍTULO V**

**Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Local de trabalho**

.....

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Transferências do trabalhador para outro local de trabalho**

.....

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Deslocações em serviço**

- 1- .....
- 2- .....
- a) .....
- b) Alimentação e alojamento no valor de:
  - Pequeno-almoço ..... 2,80 €;
  - Almoço ou jantar ..... 9,50 €;
  - Ceia ..... 7,60 €;
  - Alojamento com pequeno-almoço ..... 32,20 €;
  - .....
- c) .....

**CAPÍTULO VI**

**Duração do trabalho**

.....

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Horário especial de trabalho**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....
- 5- .....
- 6- .....
- 7- .....
- 8- .....
- 9- .....
- 10- Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de 29,35 €.

.....

**CAPÍTULO VII**

**Suspensão da prestação do trabalho**

.....

**SECÇÃO II**

**Feridos**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Feridos**

- 1- São feriados obrigatórios os dias:
  - 1 de Janeiro;
  - Sexta-Feira Santa;
  - Domingo de Páscoa;

- 25 de Abril;
  - 1 de Maio;
  - Dia de Corpo de Deus;
  - 10 de Junho;
  - 15 de Agosto;
  - 5 de Outubro;
  - 1 de Novembro;
  - 1 de Dezembro;
  - 8 de Dezembro;
  - 25 de Dezembro.
- conforme previsto no artigo 234.º do Código do Trabalho.
- 2- .....
  - 3- .....
  - 4- .....

**SECÇÃO III**

**Férias**

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**Direito a férias**

.....

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

- 1- .....
- 2- .....
- 3- .....
- 4- Até às férias de 2017, inclusive a duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos: um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.
- 5- .....
- 6- .....

Cláusula 29.<sup>a</sup>

**Outras situações sobre férias**

.....

**SECÇÃO IV**

**Faltas**

.....

**SECÇÃO V**

**Licença sem retribuição**

.....

**CAPÍTULO VIII**

**Remuneração do trabalho**

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

.....

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Remuneração horária**

.....

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Remunerações dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias**

.....

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Substituições temporárias**

.....

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho**

.....

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho suplementar**

.....

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno**

.....

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho nocturno**

.....

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Subsídio de férias**

.....

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

.....

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de 31,85 €, a cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

- 2- .....
- 3- .....

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 5,90 €.

- 2- .....  
3- .....

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Abono para falhas**

.....

**CAPÍTULO IX**

**Disciplina**

.....

**CAPÍTULO X**

**Cessação do contrato de trabalho**

.....

**CAPÍTULO XI**

**Segurança, higiene e saúde no trabalho**

.....

**CAPÍTULO XII**

**Condições particulares de trabalho**

.....

**CAPÍTULO XIII**

**Formação profissional**

.....

**CAPÍTULO XIV**

**Relações entre as partes outorgantes**

.....

**CAPÍTULO XV**

**Sistema de mediação laboral**

.....

**CAPÍTULO XVI**

**Direito à informação e consulta**

.....

**CAPÍTULO XVII**

**Disposições finais**

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Manutenção de regalias adquiridas**

1- A presente convenção revoga todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de âmbito regional e ou nacional aplicáveis aos trabalhadores ao serviço de Associações de Regantes e Beneficiários pelo presente ACT abrangidos.

2- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas Associações de Regantes e Beneficiários, à data da entrada em vigor deste ACT.

3- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente ACT.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Declaração da maior favorabilidade**

A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Salvaguarda de direitos salariais**

1- É garantido obrigatoriamente a todos os trabalhadores, desde que associados no sindicato outorgante, o Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA, cujo salário real em 31 de Dezembro de 2016 era superior ao correspondente aos escalões A, B, C, D e E da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo obrigatório de 1,5 % sobre o salário real praticado em 31 de Dezembro de 2016.

2- O resultado da aplicação da percentagem referida no número anterior da presente cláusula é arredondado para o meio euro imediatamente superior.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**Integração nos novos escalões**

.....

**ANEXO I**

**Carreiras profissionais: Condições e progressão**

1- A admissão à carreira ocorre conforme estabelecido na tabela seguinte.

2- A progressão na classe ocorre automaticamente por prestação de bom e efetivo serviço e após completar período definido na tabela.

3- A promoção a principal e a especialista ocorre mediante

proposta fundamentada em mérito e competência profissional e após completar período definido na tabela.

4- As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões constantes na tabela são experiência profissional

adequada e habilitações legais.

5- A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Carreira profissional	Aprendizagem/Estágio		Progressão																
			Automática			Proposta													
	Orientação	Duração		Estagiário	3. <sup>a</sup> classe	2. <sup>a</sup> classe	1. <sup>a</sup> classe	Principal	Especialista										
Técnico superior	--	--		--	--	--	5 anos	5 anos	5 anos										
Engenheiro técnico agrário						Admissão precedida de estágio													
Engenheiro técnico																			
Agente técnico agrícola																			
Técnico																			
Topógrafo/Operador de SIG																			
Desenhador																			
Encarregado de barragem com central elétrica	--	--		--	--	--	--	Admissão	5 anos										
Operador de máquinas		1 ano		Admissão		--		2 anos	3 anos	5 anos	5 anos								
Motorista de ligeiros/pesados																			
Operador de estação elevatória																			
Fiscal								--											
Auxiliar técnico de rega e conservação																			
Fiel de armazém																			
Cantoneiro de rega e conservação																			
Guarda e guarda de porta de água								Por superior hierárquico e/ou formação profissional				3 anos (1 ano se > 18 anos)		Deve ser considerado o período de frequência nos cursos profissionais	Admissão	--	--	5 anos	5 anos
Encarregado de barragem																2 anos			
Eletricista	3 anos																		
Trabalhadores de conservação e manutenção (mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, carpinteiro e pedreiro)		3 anos																	
Assistente administrativo	2 anos (1 ano se > 21 anos)		Admissão	--	--	--	--	--	--										
Chefe dos serviços administrativos	--	--		--	--	Classe única													
Encarregado geral de máquinas																			
Encarregado geral de construção civil																			
Encarregado eletricitista de central																			
Trabalhador auxiliar																			
Trabalhador de limpeza																			

ANEXO II

**Definição de funções**

Categorias	Conteúdo funcional
Técnico superior Engenheiro técnico agrário Engenheiro técnico	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.
Agente técnico agrícola Chefe dos serviços administrativos	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
Técnico Auxiliar técnico de rega e conservação Topógrafo Operador de SIG Desenhador Assistente administrativo	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.
Caixa	Administrativo com responsabilidade pelas operações de caixa.
Telefonista	Administrativo com responsabilidade pelos serviços de comunicações.

Encarregado geral de máquinas Encarregado geral de construção civil Fiscal	Funções de chefia do pessoal. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade de sob sua supervisão.
Encarregado de barragem Encarregado de barragem com central elétrica Encarregado eletricitista de central Operador de estação elevatória	Funções de coordenação do pessoal afeto ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.
Cantoneiro de rega e conservação Ajudante de encarregado de barragem Fiel de armazém Guarda Guarda de portas de água Eletricista Mecânico Pedreiro Carpinteiro Serralheiro civil Serralheiro mecânico Motorista de pesados/ ligeiros Operador de máquinas Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.
Estagiário	Trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de 3 anos, o qual inclui o período experimental, para o exercício de uma profissão.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

## ANEXO III

**Tabela salarial e progressão horizontal**

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalações de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
0	Engenheiro técnico agrário especialista Engenheiro técnico especialista Técnico superior Técnico especialista	1 014,00 €	1 026,00 €	1 038,00 €	1 052,00 €	1 063,00 €
I	Engenheiro técnico agrário principal Engenheiro técnico principal Técnico principal	938,00 €	953,00 €	964,00 €	976,00 €	989,00 €
II	Agente técnico agrícola especialista Assistente administrativo especialista Chefe de serviços administrativos Engenheiro técnico agrário de 1.ª classe Engenheiro técnico de 1.ª classe Técnico 1.ª classe Topógrafo/Operador de SIG especialista	828,00 €	840,00 €	853,00 €	866,00 €	879,00 €
III	Assistente administrativo principal Desenhador especialista Encarregado eletricista de central Engenheiro técnico agrário de 2.ª classe Engenheiro técnico de 2.ª classe Técnico de 2.ª classe	790,00 €	804,00 €	816,00 €	829,00 €	842,00 €
IV	Agente técnico agrícola principal Assistente administrativo de 1.ª classe Desenhador principal Topógrafo/Operador de SIG principal	705,00 €	717,00 €	730,00 €	742,00 €	755,00 €
V	Agente técnico agrícola de 1.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação especialista Carpinteiro especialista Operador de máquinas especialista Eletricista especialista Encarregado de barragem c/central eléctrica especialista Encarregado geral de máquinas/Encarregado geral de construção civil Fiel de armazém especialista Fiscal especialista Mecânico especialista Motorista pesados/ligeiros especialista Pedreiro especialista Serralheiro civil especialista Serralheiro mecânico especialista Topógrafo/Operador de SIG de 1.ª classe	669,00 €	681,00 €	693,00 €	706,00 €	718,00 €

VI	Agente técnico agrícola de 2.ª classe Assistente administrativo de 2.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação principal Carpinteiro principal Operador de máquinas principal Desenhador de 1.ª classe Eletricista principal Encarregado de barragem com central eléctrica principal Fiel de armazém principal Fiscal principal Mecânico principal Motorista pesados/ligeiros principal Pedreiro principal Serralheiro civil principal Serralheiro mecânico principal Topógrafo/Operador de SIG de 2.ª classe	621,00 €	635,00 €	647,00 €	660,00 €	672,00 €
VII	Assistente administrativo de 3.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação de 1.ª classe Carpinteiro de 1.ª classe Operador de máquinas de 1.ª classe Desenhador de 2.ª classe Eletricista de 1.ª classe Encarregado de barragem especialista Mecânico de 1.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 1.ª classe Operador de estação elevatória especialista Pedreiro de 1.ª classe Serralheiro civil de 1.ª classe Serralheiro mecânico de 1.ª classe	577,00 €	589,00 €	601,00 €	613,00 €	627,00 €
VIII	Auxiliar técnico de rega e conservação de 2.ª classe Cantoneiro de rega e conservação especialista Encarregado de barragem Fiscal de 1.ª classe Guarda especialista Guarda de porta de água especialista Operador de estação elevatória principal	557,00 €	566,00 €	579,00 €	591,00 €	603,00 €
IX	Cantoneiro de rega e conservação principal Carpinteiro de 2.ª classe Operador de máquinas de 2.ª classe Eletricista de 2.ª classe Fiel de armazém de 1.ª classe Fiscal de 2.ª classe Guarda principal Guarda de porta de água principal Mecânico de 2.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 2.ª classe Operador de estação elevatória de 1.ª classe Pedreiro de 2.ª classe Serralheiro civil de 2.ª classe Serralheiro mecânico de 2.ª classe			557,00 €	562,00 €	566,00 €



X	Auxiliar administrativo especialista Cantoneiro de rega e conservação Carpinteiro de 3.ª classe Eletricista de 3.ª classe Guarda de 1.ª classe Guarda de porta de água de 1.ª classe Mecânico de 3.ª classe Operador de estação elevatória de 2.ª classe Pedreiro de 3.ª classe Serralheiro civil de 3.ª classe Serralheiro mecânico de 3.ª classe Ajudante de encarregado de barragem Fiel auxiliar de armazém					557,00 €	560,00 €
XI	Auxiliar administrativo de 1.ª classe Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza Estagiário						557,00 €

Se houver alteração da retribuição mínima mensal garantida, as retribuições abaixo do valor fixado serão atualizadas automaticamente em função do novo valor que se venha a estabelecer.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Coruche, 18 de Abril de 2017.

Outurgantes

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Mira:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Silves, Lagoa e Portimão:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Fomento Hidroagrícola do Baixo Mondego:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Sado:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Caia:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Barragem dos Minutos:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Idanha-a-Nova:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Divôr:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra da Vigia:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Rega de Odivelas:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Luçefecit:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Campilhas e Alto Sado:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Plano de rega do Sotavento do Algarve:

*Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Alvor:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Roxo:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Lis:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Cela:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários de Alvega:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários da Veiga de Chaves:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pelo Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas - SETAA:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 9 de maio de 2017, a fl. 19 do livro n.º 12, com o n.º 68/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Alteração salarial e outras**

### Cláusula 1.ª

#### Área e âmbito

1- O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as empresas Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA, e GEIRA, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical que o subscreve.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 182, sendo o número de empregadores 2.

3- As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA - gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);

GEIRA, SA - outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

### Cláusula 2.ª

#### Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de Janeiro de cada ano.

2- A denúncia e os processos de revisão do presente ACT reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3- O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 27, de 22 de Julho de 2008, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2009, n.º 21, de 8 de Junho de 2010, n.º 15, de 22 de Abril de 2011 (texto consolidado), n.º 17, de 8 de Maio de 2012, n.º 21, de 8 de Junho de 2013 (texto consolidado), n.º 39, de 22 de Outubro de 2013, n.º 43, de 22 de Novembro de 2013 (rectificação), n.º 27, de 22 de Julho de 2014, n.º 23, de 22 de Junho de 2015 (texto consolidado), e n.º 21, de 8 de Junho de 2016.

### Cláusula 52.ª

#### Remuneração

- 1- .....
- 2- .....
- 3- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.
- 4- .....
- 5- .....

### Cláusula 55.ª

#### Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

- a) três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 174,73 €;
- b) três turnos com uma folga fixa e outra variável - 141,19 €;
- c) três turnos com duas folgas fixas - 123,37 €;
- d) dois turnos com duas folgas variáveis - 108,63 €;
- e) dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 92,06 €;
- f) dois turnos com duas folgas fixas - 84,74 €.

- 2- .....
- 3- .....
- 4- .....

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Abono para falhas**

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efectivo de trabalho, nos seguintes valores:

a) 1,68 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efectuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;

b) 1,01 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo, embora, frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efectuado, grande risco de falhas;

c) 0,53 € para operadores de vias automáticas de portagem, sempre que a função seja exercida localmente nas portagens e desde que se mantenha nessa função a responsabilidade pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 9,45 € por cada dia de trabalho efectivo.

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

Cláusula 77.<sup>a</sup>**Complemento do subsídio de alimentação**

Durante o ano de 2017, as empresas pagarão um complemento especial do subsídio de alimentação, previsto na cláusula 67.<sup>a</sup>, no valor de: 0,20 €, desde que se mantenha o presente regime legal fiscal e de segurança social, aos trabalhadores que tiverem aderido ao cartão refeição, desde a data da adesão e enquanto esta se mantiver.

## ANEXO III

**Tabela salarial**

Categoria	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
1. Supervisor/Encarregado	1 480,00	1 613,00	1 680,00	1 747,00	1 848,00	1 983,00
2. Supervisor/Encarregado adjunto	1 312,00	1 380,00	1 446,00	1 514,00	1 579,00	1 646,00
3. Operador de vias automáticas de portagem	1.º grau	1 006,00	1 064,00	1 122,00	1 182,00	1 243,00
	2.º grau	687,00	742,00	807,00	863,00	922,00
4. Operador principal de portagem	1 006,00	1 064,00	1 122,00	1 182,00	1 243,00	1 312,00
5. Operador de portagem	687,00	742,00	807,00	863,00	922,00	991,00
6. Operador de centro de controlo de tráfego	1 006,00	1 064,00	1 122,00	1 182,00	1 243,00	1 312,00
7. Oficial de conservação e manutenção	953,00	1 003,00	1 064,00	1 130,00	1 198,00	1 260,00
8. Ajudante de conservação e manutenção	676,00	726,00	796,00	862,00	929,00	991,00
9. Fiel de armazém	809,00	862,00	909,00	961,00	1 023,00	1 076,00
10. Técnico administrativo	1 010,00	1 076,00	1 160,00	1 244,00	1 344,00	1 480,00
11. Escriturário	743,00	809,00	877,00	943,00	1 010,00	1 076,00
12. Operador administrativo (1)	707,00	776,00	877,00	943,00	1 010,00	1 076,00
13. Tesoureiro	1 076,00	1 160,00	1 244,00	1 344,00	1 480,00	1 615,00

(1) Telefonista - Recepcionista/Empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 27 de Abril de 2017.

Pela Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA:

*Eduardo Galán de Matos Coimbra*, presidente do conselho de administração.

*José Joaquim Cortiço da Costa Braga*, administrador.

Pela GEIRA, SA:

*José Joaquim Cortiço da Costa Braga*, presidente do conselho de administração.

*Eduardo Galán de Matos Coimbra*, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

*Joaquim Martins*, secretário geral.

*Adérito Rocha Almeida*, secretário nacional.

Depositado em 5 de maio de 2017, a fl. 18 do livro n.º 12, com o n.º 66/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a Celulose Beira Industrial (CELBI), SA e o Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos e Controle Industrial - SNTICI e outros - Alteração salarial**

Aos 28 de Março de 2017 reuniram, na Figueira da Foz, os representantes da Celulose Beira Industrial (CELBI), SA, abaixo assinados e identificados e, bem assim, os representantes das organizações sindicais, abaixo igualmente identificados e assinados, os quais, na sequência do processo negocial ocorrido desde o início do ano, chegaram a acordo quanto à revisão da tabela salarial do acordo de empresa em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2016.

A nova tabela acordada é a constante do anexo, representa um aumento de 1,5 % em relação à tabela atualmente em vigor e produz efeitos reportados a 1 de Janeiro do corrente ano de 2017.

O acordo constante na presente acta, bem assim a tabela anexa, visa a sua aplicação à totalidade dos trabalhadores da entidade empregadora (atualmente 245).

Pela Celulose Beira Industrial (CELBI), SA:

*José António Nogueira Santos*, administrador.

*Carlos Alberto Sousa Van-Zeller Silva*, administrador.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos e Controle Industrial - SNTICI:

*Nuno Miguel Mariz Ferreira da Cunha*, mandatário.

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

SINDEQ - Sindicato das Industrias e Afins;

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra; e pela FE - Federação dos Engenheiros que para o efeito a mandatou.

*Lauro da Conceição Nogueira*, mandatário.

*Virgílio Luis Oliveira Santos*, mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Industrias Transformadoras:

*Jorge Manuel Silva Lopes*, mandatário.

## ANEXO

### Tabela salarial

NIVEL DE QUALIFICAÇÃO	DESIGNAÇÃO	ADMISSÃO	ADAPTAÇÃO	MINIMO
<b>T1G0</b>	Auxiliares	661,00	882,00	1.101,00
<b>T1G1</b>	Técnicos	913,00	1.095,00	1.231,00
<b>T2G1</b>	Técnicos Qualificados	1.050,00	1.260,00	1.513,00
<b>T3G1</b>	Técnicos Especializados	1.206,00	1.449,00	1.774,00
<b>T2G2</b>	Chefias	1.388,00	1.666,00	1.988,00
<b>T3G2</b>	Quadros Técnicos	1.596,00	1.914,00	2.293,00
<b>T4G2</b>	Quadros Superiores	1.835,00	2.201,00	2.760,00
<b>T4G3</b>	Quadros Superiores de Gestão	2.110,00	2.532,00	3.563,00

### Declaração

FE - Federação dos Engenheiros, em representação dos seguintes sindicatos:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Depositado em 4 de maio de 2017, a fl. 18 do livro n.º 12, com o n.º 65/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras**

AE entre a The Navigator Company, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 2016.

## CAPÍTULO I

### Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**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 cerca de 641 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, denúncia e revisão**

9- As tabelas salariais e valores para as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**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.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Remuneração de 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 - Diurna	1. <sup>a</sup> hora e seguintes	1,375
Dia útil - Noturna	1. <sup>a</sup> hora e seguintes	1,75 a)
Dia de folga/Descanso	Diurna	2,25
	Noturna	2,375 a)

a) Inclui sub. trabalho noturno.

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.<sup>a</sup>

**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 56,12 €.

2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que, nos termos do número 1, movimente verba inferior a 565,53 € mensais, em média anual.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 7,35 € por cada dia de trabalho prestado.

ANEXO I

**A - Carreiras profissionais de executantes**

**B - Carreiras profissionais de quadros médios e superiores**

O modelo de carreiras de quadros considera todos os quadros pertencentes à Navigator Company abrangidos nas categorias de quadros superiores e quadros médios.

Categorias atuais	
Quadro superior	Diretor Responsável área Técnico superior
Quadro médio	...

**Níveis de evolução profissional**

		Carreira de gestão	Carreira técnica
Quadro superior	19	Diretor	
	18	Responsável área	
	17	Responsável área	Técnico superior
	16	Responsável área	Técnico superior
	15		Técnico superior
	14		Técnico superior
	13		Técnico superior
Quadros médios	...	...	...

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 respetivo.

**Carreiras quadros superiores**

**I) Definição**

II) Âmbito

...

III) Níveis de evolução profissional

A carreira dos quadros superiores foi delimitada em sete níveis de evolução profissional, tal como apresentado:

		Carreira de gestão	Carreira técnica
Quadro superior	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

...

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, atuando 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"> <li>– Incidência no plano estratégico com elevado impacto nos resultados da organização;</li> <li>– Atuação de acordo com políticas funcionais gerais, assumindo um papel importante na definição de standards, normas e procedimentos para consecução de objectivos;</li> <li>– Âmbito de atuação heterogéneo e complexo;</li> <li>– Exigência de liderança de equipas, com visão estratégica do negócio;</li> <li>– Elevada autonomia na tomada de decisões.</li> </ul>

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 <i>standards</i> , 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"> <li>– Incidência no plano tático/estratégico, com impacto significativo nos resultados da direção;</li> <li>– Âmbito de atuação heterogéneo e complexo;</li> <li>– Atuação de acordo com normas e políticas claramente definidas, contribuindo para a sua definição;</li> <li>– Exigência de liderança e gestão de equipas;</li> <li>– Autonomia na tomada de decisões.</li> </ul>
Responsável Job Grade 17	São as funções que asseguram os objetivos 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 <i>standards</i> , normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais definidas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Incidência no plano tático/operacional, com coordenação operacional das atividades;</li> <li>– Atuação de acordo com normas e políticas definidas;</li> <li>– Âmbito de atuação homogéneo e complexo;</li> <li>– Capacidade de coordenação e supervisão de equipas;</li> <li>– Exigência de coordenação de equipas e influência sobre os outros;</li> <li>– Autonomia relativa na tomada de decisões.</li> </ul>
Responsável Job Grade 16	São as funções que asseguram os objetivos de um serviço ou área funcional. Estas funções planeiam e coordenam o trabalho de uma equipa de técnicos superiores ou quadros médios, cabendo-lhes a supervisão dos <i>standards</i> , normas e procedimentos, dentro dos limites das políticas funcionais definidas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Incidência no plano operacional, com coordenação operacional das atividades;</li> <li>– Atuação de acordo com normas e políticas definidas,</li> <li>– Âmbito de atuação homogéneo e complexo;</li> <li>– Capacidade de coordenação e supervisão de equipas;</li> <li>– Exigência de coordenação de equipas e influência sobre os outros;</li> <li>– Autonomia relativa na tomada de decisões.</li> </ul>

Requisitos	Requisitos de evolução profissional - Carreira de gestão			
	Área industrial	Área comercial	Área corporativa	
Avaliação de desempenho*	– 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	– Comprovados conhecimentos de duas áreas fabris (preferencialmente conhecimentos de pasta e papel).	– Conhecimentos comprovados em duas áreas comerciais (preferencialmente entre marketing, comercial e logística).	– Conhecimentos comprovados em duas áreas de suporte (preferencialmente transversal à direção).
		– 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 projeto transversal de natureza estratégica na Navigator Company*.		
	18	– 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: – Experiência em 2 sub áreas/processos da área de responsabilidade. – Chefia/participação em projetos transversais à direção*.		
17	– 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	– 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.			

\* 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	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 projetos.	– 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.	– Incidência no plano estratégico/tático com impacto nos resultados da direção 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.	– Incidência no plano tático com impacto nos resultados da direção; – 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 atividade 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 atividades predominantemente orientadas por procedimentos predefinidos e/ou estandardizados e sujeitas a supervisão.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Incidência no plano operacional, sujeito normalmente a coordenação superior estreita;</li> <li>– Domínio de procedimentos e normas diversificados face a problemas relativamente complexos.</li> </ul>	Técnico Superior Job Grade 13 (Entrada)	São funções de suporte técnico/operacional à consecução da atividade 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 atividades predominantemente orientadas por procedimentos predefinidos e/ou estandardizados e sujeitas a supervisão.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Incidência no plano operacional, sujeito normalmente a coordenação superior estreita;</li> <li>– Conhecimento de procedimentos e normas diversificados face a problemas de complexidade reduzida.</li> </ul>
-------------------------------	---	---	---	---	---

Requisitos de acesso		Carreira técnica		
		Área industrial	Área comercial	Área corporativa
Avaliação de desempenho		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Avaliação de desempenho média de 3,5 ou superior durante últimos 3 anos.</li> <li>– Nenhuma avaliação abaixo de 3 nos últimos três anos.</li> </ul>		
Job Grade				
Experiência profissional/ Competências e conhecimentos	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Domínio integral de competências técnicas na sua área de responsabilidade.</li> <li>– Conhecimentos comprovados de 2 áreas de conhecimento dentro da área funcional (industrial, comercial ou corporativa).</li> <li>– Demonstração de competências de resolução de problemas, orientação para resultados, iniciativa e visão estratégica.</li> <li>– Requisito preferencial: gestão de projetos transversais de natureza estratégico na The Navigator Company (*).</li> </ul>		
	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Domínio do conhecimento técnico específico requerido para o desempenho da função.</li> <li>– Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa e pensamento conceptual.</li> <li>– Requisitos preferenciais:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Experiência relevante em duas áreas de responsabilidade.</li> <li>– Participação em projetos transversais à direção a que pertence (*).</li> </ul> </li> </ul>		
	15	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Domínio do conhecimento técnico específico, procedimentos e sistemas da função.</li> <li>– Formação profissional ou experiência profissional no domínio técnico.</li> <li>– Demonstração de competências de resolução de problemas, iniciativa, flexibilidade e orientação para resultados.</li> </ul>		
	14	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Conhecimentos técnicos específicos, procedimentos e sistemas da função.</li> <li>– Formação profissional ou experiência profissional no domínio técnico.</li> </ul>		
	13	– Requisitos mínimos de entrada para quadro superior.		

(\*) Não aplicável a processos de recrutamento externo.

### Carreiras quadros médios

...

### C – Enquadramento dos trabalhadores

Critério de conversão

O enquadramento dos trabalhadores nos níveis de carreira será efetuado de acordo com a seguinte matriz de conversão:

		Executantes
		...
		Quadros Médios
		...
		Quadros Superiores
	Níveis anteriores	
NOVOS NÍVEIS - JOB GRADE	19	5
	18	4
	17	4
	16	3
	15	3
	14	2
	13	1



## ANEXO II

**Bandas salariais**

2017

**Quadros Superiores**

(Novas Bandas Salariais)

Job Grade	Bandas Salariais (€ / Ano)	
19	73.800 €	110.700 €
18	55.800 €	83.700 €
17	48.700 €	73.050 €
16	41.800 €	62.700 €
15	31.000 €	46.500 €
14	25.300 €	37.950 €
13	21.600 €	32.400 €

**Quadros Médios**

Níveis	Bandas Salariais (€ / Mês)	
D2	1.582 €	3.301 €
D1	1.291 €	2.448 €

**Executantes**

Nível	Zona de Admissão	Banda Salarial (€ / mês)	
C2		1.352 €	2.388 €
C1		1.190 €	2.173 €
B2		1.085 €	1.975 €
B1		978 €	1.507 €
A2	781 €	890 €	1.382 €
A1	711 €	815 €	1.101 €

## ANEXO III

## A.1. Cláusulas

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Subsídio de infantário**

1- A empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário, no seguinte valor:

– Infantário - 65 €;

...

Cláusula 91.<sup>a</sup>**Regalias sociais**

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições das normas constantes de regulamento próprio, as

seguintes regalias:

...;

c) Subsídio especial a deficientes: 90,54 €.

Mitrena, 17 de Abril de 2017.

Pela The Navigator Company, SA:

*João António Xavier da Costa Ventura*, na qualidade de mandatário.

*João Paulo de Carvalho Luiz*, na qualidade de mandatário.

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

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

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

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços :

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

Pelo SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

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

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

*Eduardo Jaime Santos Florindo*, na qualidade de mandatário.

Pelo SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

*Manuel Diogo Bravo*, na qualidade de mandatário.

Eduardo Jaime Santos Florindo, na qualidade de mandatário.

### Declaração

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

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve.

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro.

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira.

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte.

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte.

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

SABCES-Açores - Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas Químicas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas, em representação dos seguintes sindicatos:

SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte.

SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte.

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas.

SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas do Distrito de Viana do Castelo.

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas. Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

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

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro.

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul.

Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN.

SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado em 9 de maio de 2017, a fl. 19 do livro n.º 12, com o n.º 70/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2009, com alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2015, e n.º 14, de 15 de abril de 2016.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 591 trabalhadores.

ANEXO II

**Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas (2017)**

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (Euros)	Tabela II (Euros)
1	Aprendiz	781,00	-
2	Aprendiz praticante A	847,00	-
3	Aprendiz praticante B	887,00	-
4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2.ª Operador de pedra de 2.ª Telefonista (*)	961,00	981,00
5	Condutor de veículos industriais de 2.ª Desenhador de 2.ª Ensacador/carregador (*) Escriturário de 2.ª Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2.ª Motorista de 2.ª Oficial (conservação e laboratório) de 2.ª Oficial de fabricação de 2.ª (FCH) Oficial de fabricação de 2.ª (cimento) Operador de embalagem de 2.ª (cimento) Operador de instalação de moagem de 1.ª Operador de pedra de 1.ª	996,00	1 011,00

6	Condutor de veículos industriais de 1.ª Desenhador de 1.ª Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Motorista de 1.ª Oficial (conservação e laboratório) de 1.ª Oficial de fabricação de 1.ª (FCH) Oficial de fabricação de 1.ª (cimento) Operador de embalagem de 1.ª (cimento) Operador de instalação de moagem principal I (**) Operador de processo com comando centralizado Prospetor de vendas	1 025,00	1 058,00
7	Chefe de equipa Desenhador principal I (**) Escriturário principal I (**) Oficial principal (conservação e laboratório) I (**) Oficial de fabricação principal (**) Operador de instalação de moagem principal II (**) Operador de processo com comando centralizado principal I (**) Prospetor de vendas principal I (**) Visitador/preparador de trabalho I	1 088,00	1 119,00
8	Assistente operacional I Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica Desenhador principal II (**) Encarregado (armazém, laboratório e pedra) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação I - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento Escriturário principal II (**) Oficial principal (conservação e laboratório) II (**) Operador de computador I Operador de processo com comando centralizado principal II (**) Prospetor de vendas principal II (**) Secretário de direção Técnico de eletrónica Visitador/preparador de trabalho II	1 146,00	1 176,00

9	Assistente administrativo Assistente operacional II Bacharel do grau I -A Chefe de processo com comando centralizado I Desenhador projetista Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado de conservação II - FCH Encarregado de fabricação - FCH Operador de computador II Secretário de administração Técnico de eletrónica principal I (**)	1 203,00	1 258,00
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I Chefe de processo com comando centralizado II Licenciado e bacharel do grau I -B Técnico de eletrónica principal II (**)	1 315,00	1 438,00
11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I	1 563,00	1 754,00
12	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III Programador informático II	1 945,00	1 945,00
13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV	2 380,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V	2 847,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	3 321,00	-

(\*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(\*\*) A classe «principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respetiva categoria profissional.

### ANEXO III

#### Tabela das cláusulas de expressão pecuniária (2017)

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Retribuição do trabalho por turnos

- 1-
- 1.1- 29,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.
- 1.2- 23 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.
- 1.3- 18 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.
- 4- 42,15 €.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Anuidades

1- Por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos: 13,66 €.

Por cada ano completo subsequente: 1,72 €.

Lisboa, 21 de março de 2017.

Pela CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA:

*Luís Miguel da Ponte Alves Fernandes*, na qualidade de mandatário.

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

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

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

*Agostinho Sequeira*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Pestana*, na qualidade de mandatário.

##### Texto consolidado

###### Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2009, com alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2015, e n.º 14, de 15 de abril de 2016.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### Área e âmbito

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

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 591 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### Vigência e denúncia

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de três anos, sem prejuízo da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

2- A tabela salarial (anexo II) e cláusulas de expressão pe-

cuniária (anexo III) vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Condições de admissão

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

- 5.1- Reconhecida competência profissional;
- 5.2- Maior experiência nas funções pretendidas;
- 5.3- Antiguidade ao serviço da empresa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

experimental inicialmente previsto.

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

4- O período experimental tem a seguinte duração:

4.1- 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

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

6- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de 15 dias.

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Estágios profissionais

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

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Trabalho a termo

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

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

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

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

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

6- O período de aprendizagem terá a seguinte duração:

6.1- Dois anos para a generalidade dos trabalhadores com funções a nível operacional;

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

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

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

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

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deveres da empresa

São deveres da empresa:

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

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

3- Proceder com justiça em relação às infrações disciplina-

res dos seus colaboradores diretos.

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- Atuações vedadas à empresa:

1.1- Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador

exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

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

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

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

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

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

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

1.9- Despedir o trabalhador sem justa causa;

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Greve e «lock-out»

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

## CAPÍTULO IV

### Desenvolvimento da carreira profissional

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Promoção

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

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

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

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

4- A promoção de 1.<sup>a</sup> classe para principal faz-se de acordo com os critérios de nível de desempenho, nível de aproveitamento em ações de formação previstos no anexo IV e mediante a prestação de provas, a efetuar a pedido do trabalhador, decorrido o mínimo de cinco anos de permanência na 1.<sup>a</sup> classe, contada nos termos do número 3.

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

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Funções de direção e chefia

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

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

3- As restantes funções de nível hierárquico podem cessar por reestruturação orgânica ou por situações fundamentadas

na lei, podendo nestas circunstâncias a empresa atribuir ao trabalhador outra categoria prevista no anexo II, de nível salarial equivalente.

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

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

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

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

6.2- A nomeação só pode ser efetuada em relação a quadros superiores e médios, como tal classificados no anexo IV deste acordo de empresa;

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

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

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

## CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Regime de adaptabilidade

1- Em regime de adaptabilidade, a duração média do trabalho semanal não poderá exceder as trinta e nove horas, nem o período normal de trabalho diário poderá ser aumentado mais que três horas diárias.

2- O período de referência será de 12 meses sem prejuízo de se procurar não ultrapassar os períodos máximos semanais e diários, de 4 em 4 meses.

3- Em consequência do regime de adaptabilidade, quando o mesmo for implementado, deverá ele ser precedido de um período mínimo de 15 dias para informação e consulta dos trabalhadores abrangidos.

4- O regime de adaptabilidade será fixado, em princípio, no início de cada ano, de modo a que o trabalhador tenha pleno conhecimento antecipado, dos seus períodos normais de trabalho, ao longo de cada ano.

5- Todo e qualquer tempo de trabalho prestado para além dos períodos normais de trabalho estabelecidos para o regime de adaptabilidade, será considerado como trabalho suplementar.

6- O trabalhador terá direito a ser compensado pelo acréscimo de despesas concernentes a alimentação, transportes e educação dos filhos que possa sofrer em consequência de estar sujeito ao regime de adaptabilidade.

6.1- Tais acréscimos de despesas terão que ser provados pelo trabalhador.

7- Os menores não podem ser sujeitos ao regime de adaptabilidade.

8- Os trabalhadores a termo poderão ficar sujeitos ao regime de adaptabilidade, sendo certo que a duração média do tempo de trabalho, não poderá exceder os limites estabelecidos na cláusula 15.<sup>a</sup>

8.1- As horas que ultrapassem a média, cessando o contrato de trabalho, serão pagas como trabalho suplementar.

9- A empresa informará, também, as associações sindicais outorgantes, antes de implementar qualquer regime de adaptabilidade que emitirão o seu parecer e o enviarão no prazo máximo de 10 dias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho em regime de turnos

1- Em regime de turnos com descanso em dia variável da semana, sempre que o trabalhador mude de turno por conve-



niência da empresa, terá direito a um dia de descanso obrigatoriamente coincidente com um dia de calendário.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

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

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

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

2.1- Duzentas horas de trabalho por ano;

2.2- Duas horas por dia útil;

2.3- Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal e nos feriados.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar e descanso compensatório

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

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

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

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Serviço de prevenção**

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Desempenho de outras funções**

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Substituição temporária**

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### Retribuição mínima do trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Retribuições mínimas

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

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

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

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparti-

ciação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida refeição.

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

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

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Subsídio de prevenção

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Anuidades

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Deslocações e transportes

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Transportes e abonos para deslocações

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Regime de deslocações

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

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

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

3- Quando haja lugar ao pagamento, por parte do trabalhador, de despesas de transporte, alimentação e/ou alojamento

quando deslocados, as mesmas serão reembolsadas mediante apresentação dos documento de despesa comprovativos.

4- Quando as refeições não forem fornecidas no local de deslocação e não apresentando o trabalhador comprovativo das despesas realizadas, ser-lhe-á abonado um valor equivalente ao que estiver em vigor para o subsídio de refeição nas instalações sem refeitório.

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Regime de seguros

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

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

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

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

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

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

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Transferência temporária**

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

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

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

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

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Mobilidade geográfica**

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

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

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

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

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

Cláusula 40.<sup>a</sup>

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

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

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

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicá-

vel à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

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

Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

**Refeitórios na empresa**

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Refeitórios**

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

CAPÍTULO X

**Suspensão da prestação de trabalho**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Descanso semanal e feriados**

1- É considerado, dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, exceto para os trabalhadores de turno, que terão direito a 5 dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada estabelecimento e sendo assegura-

do que, em média, dois dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês ou para trabalhadores sujeitos a horários de trabalho específicos.

2- São considerados feriados obrigatórios nos termos da lei, os seguintes:

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Regime das férias

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

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

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

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

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

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

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

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

9- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sem prejuízo das exceções previstas neste AE e na lei.

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

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

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Alteração do período de férias

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Faltas

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

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

3- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos infe-

riores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

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

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

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

2.9- As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

2.10- As que por lei forem como tal qualificadas.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Despedimento

1- É proibido o despedimento sem justa causa.

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato

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

- 1- Caducidade.
- 2- Revogação por acordo das partes.
- 3- Despedimento promovido pela empresa.
- 4- Rescisão com ou sem justa causa por iniciativa do trabalhador.
- 5- Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental.

6- Extinção de postos de trabalho por causas objetivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Cessação por caducidade

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

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Revogação por acordo das partes

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

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Cessação por despedimento promovido pela empresa

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

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

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com aviso prévio de dois meses, exceto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2- Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo previsto fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- 3.1- Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- 3.2- Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- 3.3- Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- 3.4- Aplicação de sanção abusiva;
- 3.5- Falta culposa de observância das normas de segurança e higiene no trabalho;
- 3.6- Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do tra-



balhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

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

## CAPÍTULO XII

### Segurança Social

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Segurança Social

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

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Complemento de pensão por acidente

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão do trabalhador para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição base da nova função, acrescida da pensão relativa à

sua incapacidade, for inferior à que auferia, a empresa pagará a respetiva diferença.

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

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

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

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

2.1- Aos colaboradores admitidos para a empresa até 31 de dezembro de 1998 e fazem parte do plano a do contrato constitutivo do fundo de pensões CIMPOR;

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

$$95 - (45 - n)$$

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

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

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

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

2.1.5- A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença entre a pensão que este receba da segurança social e o montante correspondente a sessenta por cento da pensão a que o trabalhador teria direito à data do seu falecimento, nos termos desta cláusula;

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

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

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

2.2- Aos trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 1999 e aos colaboradores que aderiram ao plano B do contrato constitutivo do fundo de pensões CIMPOR;

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

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

## CAPÍTULO XIII

### Segurança, higiene e medicina no trabalho

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

6- Sempre que o trabalhador, embora ao serviço, mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para obtenção de elementos auxiliares de diagnóstico, ou para tratamento, estas faltas serão sempre registadas mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

## CAPÍTULO XIV

### Valorização e formação profissional

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação.

2- O trabalhador-estudante deve comprovar a sua condição de estudante, apresentando igualmente o horário e atividades educativas a frequentar, fazendo prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

3- O trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar mais compatível com o horário de trabalho, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho, que pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, de acordo com a legislação aplicável.

4- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos, terá os direitos previstos no número anterior, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

5- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

1.1- No dia da prova e no imediatamente anterior;

1.2- No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar.

6- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo e os dias imediatamente anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados.

7- Considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova, escrita ou oral, ou a apresentação de trabalho, quando este o substitua ou complemente e desde que determine direta ou indiretamente o aproveitamento escolar.

8- Consideram-se, ainda, justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano letivo, independentemente do número de disciplinas.

9- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

10- O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que requerida com a seguinte antecedência:

10.1- 48h, no caso de pretenderem um dia de licença;

10.2- 8 dias, caso pretendam 2 a 5 dias de licença;

10.3- 1 mês, no caso de pretenderem mais de 5 dias de licença.

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

12- Considera-se aproveitamento escolar a transição de ano ou a aprovação ou progressão em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, a aprovação ou validação de metade dos módulos ou unidades equivalentes de cada disciplina, definidos pela instituição de ensino ou entidade formadora para o ano letivo ou para o período anual de frequência, no caso de percursos educativos organizados em regime modular ou equivalente que não definam condições de transição de ano ou progressão em disciplinas.

13- Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar, o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

14- A dotação anual para aquisição de material escolar terá os limites previstos no anexo III.

15- Os trabalhadores que atualmente estejam ao serviço da empresa continuarão a beneficiar das participações da empresa pela frequência de cursos e manterão os mesmos direitos e níveis de participação.

16- Aos casos omissos aplica-se o regime legal do estatuto do trabalhador-estudante.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- A empresa assegurará formação profissional contínua aos trabalhadores, através de um número mínimo anual de horas de formação nos termos da legislação em vigor, mediante ações desenvolvidas na empresa ou no exterior, reconhecendo e valorizando a qualificação obtida pelo trabalhador.

2- Para efeito de cumprimento do disposto no número 1, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

3- A área da formação contínua deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

## CAPÍTULO XV

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Infração disciplinar

Considera-se infração disciplinar qualquer ato ou omis-

são, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Exercício do poder disciplinar e sanções

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

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

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

4- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

5- Exceto para as infrações puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo ser enviada cópia da nota de culpa às entidades representativas dos trabalhadores.

6- O processo disciplinar corre os trâmites previstos na lei, devendo, ficar concluído no prazo de 90 dias após o envio da nota de culpa ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no número 9 da presente cláusula.

7- Sob pena de nulidade, a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis será comunicada ao trabalhador através de nota de culpa.

8- Determina a nulidade do processo a recusa da empresa em facultar ao trabalhador ou a quem legalmente o represente, a consulta de todas as suas peças.

9- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias para consultar o processo e responder á nota de culpa, que deverá ser prorrogado por igual período, se assim exigirem as necessidades de defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo previsto no número 6.

10- Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser apresentado à comissão de trabalhadores, e no caso de o trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

11- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada, constar de documento escrito e ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e às entidades que o representam.

12- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

13- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador sem perda de retribuição, devendo a suspensão ser comunicada à associação sindical que o representa, no prazo máximo de 48 horas.

14- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

14.1- Repreensão;

14.2- Repreensão registada;

- 14.3- Sanção pecuniária sujeita aos limites legais;
- 14.4- Perda de dias de férias sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;
- 14.5- Suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- 14.6- Despedimento.
- 15- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.
- 16- Com exceção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respetivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respetivo, no prazo de cinco dias, e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.
- 17- A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**Sanções abusivas**

- 1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
- 1.1- Se recusar fundamentadamente a exceder os períodos normais de trabalho;
- 1.2- Ter prestado aos sindicatos ou às comissões de trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respetivas funções;
- 1.3- Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e deste AE cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os seus companheiros;
- 1.4- Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- 1.5- Haver reclamado, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- 1.6- Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de segurança social ou de delegado sindical;
- 1.7- Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.
- 2- A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos do número anterior, além de responsabilizar a empresa por violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador visado a ser indemnizado nos termos gerais do direito, com as alterações constantes nos pontos seguintes:
- 2.1- Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no número 4, a cláusula 57.<sup>a</sup>;
- 2.2- Para dirigentes, delegados sindicais ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas no ponto anterior.

CAPÍTULO XVI

**Da organização sindical dos trabalhadores**

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Delegado sindical, comissão sindical e comissão intersindical**

- 1- Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa e são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.
- 2- Nas empresas em que o número de delegados o justifique, ou que compreendam vários estabelecimentos, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.
- 3- Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato pode constituir-se uma comissão intersindical de delegados.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Garantia dos delegados sindicais**

- 1- O número de delegados sindicais é fixado nos termos da lei em função dos trabalhadores sindicalizados em cada sindicato.
- 2- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas por mês.
- 3- O tempo dispendido pelas estruturas representativas dos trabalhadores da empresa em reuniões com a administração, sempre que forem convocadas por esta, é considerado como tempo de trabalho efetivo e não conta para o crédito de horas.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**Comunicação**

- 1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa, por forma escrita, os nomes dos respetivos delegados sindicais.
- 2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.
- 3- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos, até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas da quotização e o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Exercício de funções das organizações sindicais**

- 1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Para o exercício da atividade sindical estão assegurados o direito a instalações, o direito a informação e consulta e o direito de afixação e informação sindical.

3- Nos estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, local situado no interior da empresa ou na sua proximidade, e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

4- Nos estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

5- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho observado para a generalidade dos trabalhadores, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento ou da comissão sindical ou intersindical da empresa ou de delegados sindicais, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

6- Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um limite máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho suplementar.

7- Os promotores das reuniões devem comunicar à empresa, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

8- Após receção da comunicação, a empresa é obrigada a pôr à disposição dos promotores, desde que estes o requeiram, local apropriado no interior da empresa ou na sua proximidade.

## CAPÍTULO XVII

### Disposições gerais

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Garantia de manutenção de regalias anteriores

1- Este AE considera-se globalmente mais favorável do que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho substituído, não podendo resultar da sua aplicação baixa de categoria, classe ou diminuição de retribuição do trabalhador.

2- Serão sempre salvaguardados os direitos e regalias adquiridos pelos trabalhadores em sede de contrato individual de trabalho.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste AE.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- Constituição:

1.1- É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;

1.2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;

1.3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

1.4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos, pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2- Atribuições:

2.1- Interpretar as disposições do presente AE;

2.2- Criar e integrar categorias profissionais não previstas nos anexos deste AE bem como eliminá-las.

3- Normas de funcionamento:

3.1- A comissão paritária funcionará em local a designar por acordo das partes;

3.2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias úteis, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos;

3.3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

4- Deliberações:

4.1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, um membro de cada uma das partes;

4.2- Para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes;

4.3- As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nos pontos 4.1 e 4.2, consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções coletivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Assistência judiciária

1- Aos trabalhadores arguidos em processo-crime por atos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judiciária adequada.

2- A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas suscetíveis de determinarem responsabilidade civil e criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respetivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

3-O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo judicial ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente AE é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por este AE serão enquadrados em níveis de qualificação, em conformidade com o anexo V.

### ANEXO I

#### Definição de funções

*Analista de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de tratamento automático da informação, com base nas necessidades identificadas junto dos utilizadores. É responsável pela execução, instalação e manutenção das aplicações; presta assistência e treina os utilizadores; assegura a elaboração e manutenção da documentação dos sistemas. Pode coordenar outros trabalhadores na execução de projetos específicos.

*Aprendiz* - É o trabalhador que, em início de carreira profissional, executa as tarefas que lhe são distribuídas sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior.

*Aprendiz praticante* - É o trabalhador que, em seguimento da aprendizagem e sob a orientação de trabalhadores com categoria profissional superior, executa as tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua qualificação para a carreira profissional.

*Assistente administrativo* - É o trabalhador que adapta processos e técnicas de natureza administrativa; utiliza meios adequados de tratamento e gestão da informação e assegura a organização de processos para decisão superior; sob a orientação e instruções da hierarquia, executa tarefas complexas de natureza diversa, nomeadamente contabilística, comercial ou de administração de pessoal; pode, ainda, em circunstâncias específicas, orientar outros profissionais administrativos.

*Assistente operacional* - É o trabalhador cuja experiência, adquirida no exercício da gestão operacional, ou aprofundados conhecimentos na respetiva área de atividade, lhe permite executar tarefas complexas, bem como conceber e garantir a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões; pode, em circunstâncias específicas, coordenar a atividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

*Assistente técnico operacional* - É o trabalhador cuja experiência, adquirida ao longo do tempo ao nível da gestão operacional diversificada, ou aprofundados conhecimentos

na sua especialidade técnica operacional, lhe permite exercer tarefas de complexidade técnica, bem como conceber e garantir a execução de soluções para as quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões; pode coadjuvar a hierarquia no estudo e implementação de projetos; pode, em circunstâncias específicas, coordenar a atividade de outros profissionais, de acordo com orientações superiores.

*Auxiliar administrativo* - É o trabalhador que executa tarefas simples da atividade administrativa, dentro e fora das instalações da empresa, nomeadamente a recolha, entrega e reprodução de documentos. Pode ter a seu cargo a arrumação do material de economato e o controlo da distribuição, podendo ainda fazer, junto de entidades exteriores, pagamentos e cobranças e a aquisição de artigos de pequeno porte.

*Auxiliar fabril* - É o trabalhador que, sem qualquer especialidade, executa tarefas indiferenciadas segundo instruções que lhe são transmitidas, nomeadamente as de recolha de amostras, remoção e arrumação de materiais, conservação e limpeza de instalações, podendo conduzir, para o efeito, veículos de pequeno porte. Auxilia trabalhadores com maior qualificação na execução de algumas tarefas.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador que, de acordo com instruções superiores, orienta o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe concomitantemente a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço, bem como a elaboração dos relatórios da respetiva atividade.

*Chefe de processo com comando centralizado (cimento)* - É o trabalhador que, dentro do turno respetivo e segundo um programa estabelecido, coordena e controla a equipa de turno afeta ao processo de fabrico e, fora do horário normal de laboração, é responsável pelo bom andamento de toda a fábrica, dando as instruções necessárias ao adequado funcionamento das diversas instalações fabris, incluindo a equipa de conservação; acompanha e controla a equipa de operadores de processo ou conduz, por meio de um comando centralizado, o processo de fabrico, assegurando a otimização da condução do processo, garantindo o melhor rendimento dos equipamentos e os menores consumos, nomeadamente de combustível, de energia elétrica, dos refratários e peças de desgaste, bem como a qualidade dos produtos, através de análises e ensaios específicos quando necessário. Assegura a elaboração de relatório da respetiva atividade.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma unidade orgânica específica nas diferentes áreas de atividade da empresa, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica* - É o trabalhador que, dentro do turno respetivo e segundo um programa estabelecido, coordena, controla e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Condutor de veículos industriais* - É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras

ou outros equipamentos semelhantes, destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplanagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a deslocar e das pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

*Desenhador* - É o trabalhador que, utilizando o equipamento adequado a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efetua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projeto. Consulta o responsável pelo projeto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes. Pode, ainda, proceder à reprodução e arquivo dos desenhos e outra documentação técnica.

*Desenhador projetista* - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho; efetua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento. Pode coordenar um grupo de trabalho, de acordo com parâmetros e orientações que lhe são transmitidas, assegurando a elaboração de relatório da respetiva atividade.

*Encarregado (FCH)* - É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Encarregado (cimento)* - É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Encarregado de turno de embalagem (cimento)* - É o trabalhador que, dentro do turno respetivo, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área a seu cargo, assegurando a elaboração de relatórios da respetiva atividade.

*Ensacador-carregador (\*)* - É o trabalhador que, manualmente ou utilizando meios mecânicos, procede ao ensacamento dos produtos, sendo responsável pela utilização de embalagens em boas condições e pelo peso correto do produto nelas contido. Na fase de carregamento, recebe as embalagens dos produtos a expedir, arrumando-as nos veículos de transporte ou em paletas. Pode ocupar-se da carga e descarga de produtos a granel. Assegura a limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

*Escriturário* - É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequadas, executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos, cobranças, de compras e vendas, bem como a documentação

a elas respeitante; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a receção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e outros inerentes; pode, ainda, efetuar tratamento de texto, expediente e arquivo.

*Ferramenteiro (\*)* - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramenta e procede ao seu recebimento ou entrega.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que, utilizando meios e técnicas adequados, assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado, podendo orientar outros profissionais dentro da sua área de atividade. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

*Licenciado e bacharel do grau I* - É o trabalhador que executa trabalhos da sua especialidade, simples ou de rotina, sendo orientado e controlado, direta e permanentemente, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não desempenha funções de chefia mas pode tomar decisões, desde que sejam de rotina ou apoiadas em orientações prévias da sua hierarquia.

*Licenciado e bacharel do grau II* - É o trabalhador que executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação mas poderá atuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado sempre que necessite e quando ligado a projetos não tem funções de chefia; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III* - É o trabalhador que executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões, mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua atuação é desenvolvida segundo a orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionada em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas de coordenação a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer atividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia

de tais profissionais; toma as decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV* - É o trabalhador que detém o primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros licenciados, bacharéis ou técnicos equiparados, ou de coordenação complexa de atividades, tais como técnico/comerciais, fabris, de projetos, económico-financeiras e outras, para o que é requerida a experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planificação, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa completa da natureza das indicadas, que lhe seja confiada; possui capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico que executa sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objetivos, de prioridade relativa e de interferência com outras atividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de atividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

*Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V* - É o trabalhador que chefia ou coordena diversas atividades quer executivas quer de estudo, de planeamento ou de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas completas de estudo, de planificação ou de desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua atividade; coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo atuação imediata, não normalmente sujeitas a revisão, exceto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou condicionem objetivos de longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objetivos finais e é somente revisto quanto à política de ação empresarial e eficácia geral, podendo, eventualmente, ser revisto quanto à justeza da solução.

*Licenciado e bacharel do grau VI* - É o trabalhador que exerce cargos de chefia ou de coordenação sobre vários grupos em assuntos interligados ou de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional ou de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão ou de coordenação apenas à política global de gestão e aos objetivos gerais da empresa, bem como ao controlo financeiro. Pode participar diretamente na definição de objetivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e a coordenação com outras funções; para o exercício das suas funções, é requerida reconhecida experiência profissional, elevada especialização ou poder de coordenação, de grau complexo, relativamente à especificidade de cada uma das atividades da empresa.

*Motorista* - É o trabalhador que, possuindo licença de

condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros ou pesados, competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Manobra os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

*Oficial de conservação (construção civil, elétrica e mecânica)* - É o trabalhador que, por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando equipamentos, ferramentas e máquinas-ferramentas adequadas, executa todos os trabalhos da sua especialidade, nomeadamente obras novas e ações de manutenção. Pode, ainda, conduzir veículos para o transporte de materiais e equipamentos necessários à execução das suas tarefas. Assegura a limpeza dos locais onde executa os seus trabalhos.

*Oficial de fabricação (FCH)* - É o trabalhador que procede ao acendimento dos fornos e enforna o produto; vigia e controla a sua carga térmica; acompanha a desenforna, a fase de hidratação da cal e executa as tarefas necessárias à sua moagem. Assegura a limpeza e a conservação corrente das instalações e equipamentos a seu cargo.

*Oficial de fabricação (cimento)* - É o trabalhador que, no próprio local, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga, deteta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respetiva zona de implantação. Pode, em circunstâncias específicas, executar operações de manutenção preventiva, bem como orientar a atividade de outros profissionais integrados na área de fabricação.

*Oficial de laboratório* - É o trabalhador que, utilizando equipamentos adequados, executa análises, ensaios químicos e físicos, controlando a composição e propriedades das matérias-primas, produtos em fase de fabrico e acabados, de acordo com as normas de qualidade em vigor, procedendo aos respetivos registos. É também responsável pela limpeza e conservação do equipamento a seu cargo.

*Operador de computado* - É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas e procedimentos definidos para a exploração; faz e mantém permanentemente atualizados os registos da atividade dos equipamentos. Quando habilitado, procede à montagem e manutenção de equipamentos de processamento e comunicação de dados.

*Operador de embalagem (cimento)* - É o trabalhador que assegura os procedimentos de condução e vigilância de equipamentos industriais de receção, ensilagem, trasfega, embalagem e paletização de produtos, bem como conduz veículos de movimentação de cargas, elevação e tração a fim de armazenar, acondicionar ou expedir produtos nos diversos meios de transporte. Assegura a lubrificação, manutenção dos equipamentos, bem como a limpeza das instalações que estão a seu cargo, de acordo com as normas em vigor e, ainda, os registos inerentes à movimentação dos produtos.

*Operador de instalação de moagem* - É o trabalhador



que, por meio de um comando centralizado ou no próprio local, de acordo com parâmetros do processo, especificação do produto e instruções recebidas, conduz, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com toda a instalação desde a receção de matérias-primas até à expedição de cimento através do respetivo comando local ou à distância. Deteta anomalias, colhe amostras e realiza ensaios de controlo do processo, executa tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas e das respetivas zonas de implantação. Pode ainda conduzir veículos para transporte de materiais e equipamentos necessários à execução das suas tarefas, bem como efetuar registos, em suporte papel ou informático, relativos ao desempenho das máquinas, consumos, produções, stocks e outros inerentes à execução das suas tarefas.

*Operador de pedreira* - É o trabalhador que, utilizando equipamentos adequados e técnicas específicas, procede à perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento; opera, também, equipamentos auxiliares destinados à correta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a limpeza e manutenção do equipamento, executando, quando necessário, pequenas operações de manutenção preventiva. Quando habilitado, opera com substâncias explosivas.

*Operador de processo com comando centralizado (cimento)* - É o trabalhador que, por meio de um comando centralizado, conduz e assegura o controlo e a otimização do processo de fabrico, nomeadamente pelo adequado consumo de combustível, de energia elétrica, dos refratários e peças de desgaste. É também responsável pela qualidade dos produtos, através de análise de raios X, e de outros ensaios, nomeadamente de resíduos, de superfícies específicas e de cal livre. Orienta do comando, ou no local, as intervenções dos profissionais de fabricação com vista à obtenção do melhor rendimento.

*Programador informático* - É o trabalhador responsável pela elaboração dos programas informáticos, escrevendo-os, testando-os e mantendo-os através de linguagem adequada e de acordo com as especificações de análise dos sistemas. Assegura e apoia, sempre que necessário, a elaboração e manutenção da documentação dos sistemas. Pode integrar a equipa de conceção e projeto dos sistemas.

*Prospetor de vendas* - É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspetos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de ação; colabora nos estudos das ações mais eficazes de promoção e fomento dos diversos produtos, assim como da sua utilização; recebe eventuais reclamações dos clientes, dando-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas e assegurar quaisquer outras relações com os clientes.

*Secretário de administração* - É o trabalhador qualificado que assegura as atividades específicas de secretariado da administração; competem-lhe, entre outras, as seguintes tarefas: redigir relatórios, cartas e outros textos em línguas portuguesa ou estrangeira e efetuar o respetivo tratamento em equipamento adequado; reunir elementos de suporte para

decisões superiores e preparar os processos da responsabilidade da administração, compilando documentação e informações pertinentes sobre o assunto; manter atualizada a agenda de trabalho dos administradores que secretaria; assegurar o contacto da administração com entidades públicas ou privadas, marcando entrevistas e atendendo pessoalmente os interessados; classificar a documentação, organizá-la e manter em ordem o arquivo.

*Secretário de direção* - É o trabalhador com qualificação que executa, de forma autónoma, devidamente enquadrado, as tarefas específicas de secretariado; competindo-lhe, entre outras, as seguintes: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar dossiers, agendas e memoriais para despachos ou reuniões, marcar e organizar reuniões e entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir, retroverter e efetuar tratamento de texto em português ou língua estrangeira e estabelecer contactos pessoais ou por telefones internos/externos em português ou línguas estrangeiras.

*Técnico de eletrónica* - É o trabalhador que monta, calibra, conserva, deteta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem eletrónica industrial.

*Telefonista (\*)* - É o trabalhador que se ocupa, predominantemente, das ligações e registos das chamadas telefónicas e da transmissão de mensagens recebidas. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços. Responde, se necessário, a pedidos de informação.

*Visitador/preparador de trabalho* - É o trabalhador que, por meio de visitas às instalações, e com aparelhos de controlo apropriados, deteta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respetivos relatórios e prepara as necessárias ações de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista um melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir. Elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

(\*) Função a extinguir quando vagar.

## ANEXO II

### Tabela do enquadramento profissional e retribuições mínimas

Nível salarial	Categoria profissional	Tabela I (Euros)	Tabela II (Euros)
1	Aprendiz	781,00	-
2	Aprendiz praticante A	847,00	-
3	Aprendiz praticante B	887,00	-
4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de instalação de moagem de 2. <sup>a</sup> Operador de pedreira de 2. <sup>a</sup> Telefonista (*)	961,00	981,00

5	<p>Condutor de veículos industriais de 2.<sup>a</sup></p> <p>Desenhador de 2.<sup>a</sup></p> <p>Ensacador/carregador (*)</p> <p>Escriturário de 2.<sup>a</sup></p> <p>Ferramenteiro (*)</p> <p>Fiel de armazém de 2.<sup>a</sup></p> <p>Motorista de 2.<sup>a</sup></p> <p>Oficial (conservação e laboratório) de 2.<sup>a</sup></p> <p>Oficial de fabricação de 2.<sup>a</sup> (FCH)</p> <p>Oficial de fabricação de 2.<sup>a</sup> (cimento)</p> <p>Operador de embalagem de 2.<sup>a</sup> (cimento)</p> <p>Operador de instalação de moagem de 1.<sup>a</sup></p> <p>Operador de pedra de 1.<sup>a</sup></p>	996,00	1 011,00
6	<p>Condutor de veículos industriais de 1.<sup>a</sup></p> <p>Desenhador de 1.<sup>a</sup></p> <p>Escriturário de 1.<sup>a</sup></p> <p>Fiel de armazém de 1.<sup>a</sup></p> <p>Motorista de 1.<sup>a</sup></p> <p>Oficial (conservação e laboratório) de 1.<sup>a</sup></p> <p>Oficial de fabricação de 1.<sup>a</sup> (FCH)</p> <p>Oficial de fabricação de 1.<sup>a</sup> (cimento)</p> <p>Operador de embalagem de 1.<sup>a</sup> (cimento)</p> <p>Operador de instalação de moagem principal I (**)</p> <p>Operador de processo com comando centralizado</p> <p>Prospetor de vendas</p>	1 025,00	1 058,00
7	<p>Chefe de equipa</p> <p>Desenhador principal I (**)</p> <p>Escriturário principal I (**)</p> <p>Oficial principal (conservação e laboratório) I (**)</p> <p>Oficial de fabricação principal (**)</p> <p>Operador de instalação de moagem principal II (**)</p> <p>Operador de processo com comando centralizado principal I (**)</p> <p>Prospetor de vendas principal I (**)</p> <p>Visitador/preparador de trabalho I</p>	1 088,00	1 119,00
8	<p>Assistente operacional I</p> <p>Chefe de turno de fabrico de cal hidráulica</p> <p>Desenhador principal II (**)</p> <p>Encarregado (armazém, laboratório e pedra) - FCH</p> <p>Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento</p> <p>Encarregado de conservação I - FCH</p> <p>Encarregado de turno de embalagem - Cimento</p> <p>Escriturário principal II (**)</p> <p>Oficial principal (conservação e laboratório) II (**)</p> <p>Operador de computador I</p> <p>Operador de processo com comando centralizado principal II (**)</p> <p>Prospetor de vendas principal II (**)</p> <p>Secretário de direção</p> <p>Técnico de eletrónica</p> <p>Visitador/preparador de trabalho II</p>	1 146,00	1 176,00
9	<p>Assistente administrativo</p> <p>Assistente operacional II</p> <p>Bacharel do grau I - A</p> <p>Chefe de processo com comando centralizado I</p> <p>Desenhador projetista</p> <p>Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento</p> <p>Encarregado de conservação II - FCH</p> <p>Encarregado de fabricação - FCH</p> <p>Operador de computador II</p> <p>Secretário de administração</p> <p>Técnico de eletrónica principal I (**)</p>	1 203,00	1 258,00
10	<p>Assistente técnico operacional I</p> <p>Chefe de secção I</p> <p>Chefe de processo com comando centralizado II</p> <p>Licenciado e bacharel do grau I -B</p> <p>Técnico de eletrónica principal II (**)</p>	1 315,00	1 438,00

11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II Licenciado e bacharel do grau II Programador informático I	1 563,00	1 754,00
12	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau III Programador informático II	1 945,00	1 945,00
13	Analista de sistemas Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau IV	2 380,00	-
14	Licenciado, bacharel e técnico equiparado do grau V	2 847,00	-
15	Licenciado e bacharel do grau VI	3 321,00	-

(\*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(\*\*) A classe «principal» refere-se ao escalão superior da carreira da respetiva categoria profissional.

### ANEXO III

#### Tabela das cláusulas de expressão pecuniária

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Trabalho noturno

Trabalho este quando prestado entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, será remunerado com um acréscimo de 40 % sobre o valor da hora em período normal de trabalho.

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Trabalho suplementar

7- Lanche - 2,20 €.

8- Jantar - 8,96 €.

Pequeno-almoço - 2,20 €.

9- Jantar no local de trabalho - 8,96 €.

Jantar fora do local de trabalho - 9,50 €.

##### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Retribuição do trabalho suplementar

1-

Trabalho diurno, em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 1,75.

Trabalho noturno, em dias normais de trabalho: retribuição normal multiplicada por 2.

Trabalho diurno, em dias de descanso semanal ou feriados: retribuição normal multiplicada por 2,25.

Trabalho noturno, em dias de descanso semanal ou fe-

riados: retribuição normal multiplicada por 2,50.

4-

Trabalho diurno: retribuição normal multiplicada por 2,25.

Trabalho noturno: retribuição normal multiplicada por 2,50.

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>

###### Subsídio de refeição

1- 9,75 €.

2- 9,75 €.

3- 2,20 €.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Retribuição do trabalho por turnos

1-

1.1- 29,5 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.

1.2- 23,0 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.

1.3- 18,0 % da retribuição base fixada para o nível 9 da tabela I do anexo II.

4- 42,15 €.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Subsídio de prevenção

Níveis salariais 14 e 15 - 379,32 €.

Níveis salariais 12 e 13 - 303,17 €.

Níveis salariais 9 a 11 - 227,59 €.

Níveis salariais 7 e 8 - 189,60 €.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Anuidades

1- Por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos: 13,66 €.

Por cada ano completo subsequente: 1,72 €.

##### Cláusula 63.<sup>a</sup>

###### Trabalhador-estudante

14-

Ensino básico (1.º e 2.º ciclos - até 6.º ano) - 63,62 €.

Ensino básico (3.º ciclo - 7.º a 9.º ano) - 93,06 €.

Ensino secundário (10.º a 12.º anos - 139,36 €.

Ensino politécnico e superior - 214,82 €.

## ANEXO IV

## Acesso e promoção

Situação actual		Critérios de evolução				Situação de evolução	
Nível salarial	Categorias profissionais	Tempo permanência (mínimo)	Nível de desempenho	Nível de aproveitamento em acções de formação	Provas profissionais	Nível salarial	Categorias profissionais
1	Aprendiz	1 ano	-	-	-	2	Aprendiz - Praticante «A»
2	Aprendiz - Praticante «a»	1,5 anos	-	-	-	3	Aprendiz - Praticante «B»
3	Aprendiz - Praticante «b»	1,5 anos	-	-	-	4	Auxiliar administrativo Auxiliar fabril Operador de pedra de 2. <sup>a</sup>
4	Operador de Instalação de moagem de 2. <sup>a</sup> Operador de pedra de 2. <sup>a</sup>	3 anos	> 3,0	Frequência de acções de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,0	-	5	Operador de instalação de moagem de 1. <sup>a</sup> Operador de pedra de 1. <sup>a</sup>
5	Condutor de Veículos Industriais de 2. <sup>a</sup> Desenhador de 2. <sup>a</sup> Escriturário de 2. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 2. <sup>a</sup> Motorista de 2. <sup>a</sup> Oficial (Conservação e laboratório) de 2. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 2. <sup>a</sup> - cimento Oficial de Fabricação de 2. <sup>a</sup> - FCH Oficial de embalagem de 2. <sup>a</sup> - cimento Operador de instalação de moagem de 1. <sup>a</sup>	3 anos	> 3,0	Frequência de acções de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,0	-	6	Condutor de veículos industriais de 1. <sup>a</sup> Desenhador de 1. <sup>a</sup> Escriturário de 1. <sup>a</sup> Fiel de armazém de 1. <sup>a</sup> Motorista de 1. <sup>a</sup> Oficial (conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> - cimento Oficial de fabricação de 1. <sup>a</sup> - FCH Oficial de embalagem de 1. <sup>a</sup> - cimento Operador de instalação de moagem principal I
6	Desenhador de 1. <sup>a</sup> Escriturário de 1. <sup>a</sup> Oficial (Conservação e laboratório) de 1. <sup>a</sup> Oficial de Fabricação de 1. <sup>a</sup> Operador de instalação de moagem principal I Operador de processo c/ comando Centralizado Prospetor de vendas	5 anos	> 3,0	Frequência de acções de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,0	Aprovação	7	Desenhador principal I Escriturário principal I Oficial principal (conservação e laboratório) I Oficial de fabricação principal Operador de instalação de moagem principal II Operador de processo c/ comando centralizado principal I Prospetor de vendas principal I

7	Desenhador principal I Escriturário principal I Oficial principal (conservação e laboratório) I Operador de processo c/ comando centralizado principal I Prospector de vendas principal I Visitador/ preparador de trabalho I	5 anos	> 3,0	Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,0	-	8	Desenhador principal II Escriturário principal II Oficial principal (conservação e laboratório) II Operador de processo c/ comando centralizado principal II Prospector de vendas principal II Visitador / preparador de trabalho II
8	Assistente operacional I Encarregado de conservação I - FCH Operador de computador I Técnico de eletrónica	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,5	-	9	Assistente operacional II Encarregado de conservação II - FCH Operador de computador II Técnico de eletrónica principal I
9	Chefe de processo c/ comando centralizado I Técnico de eletrónica principal I	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,5	-	10	Chefe de processo c/ comando centralizado II Técnico de eletrónica principal II
10	Assistente técnico operacional I Chefe de secção I	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,5	-	11	Assistente técnico operacional II Chefe de secção II
11	Programador informático I	6 anos	> 3,5	Frequência de ações de formação de acordo c/perfil de formação + Aproveitamento > 3,5	-	12	Programador informático II

ANEXO V

**Estrutura dos níveis de qualificação**

Níveis de qualificação		Categorias
1- Quadros superiores	Técnicos de produção e outros Técnicos administrativos	Licenciado, bacharel do grau VI Licenciado, bacharel ou técnico equiparado do grau V Licenciado, bacharel ou técnico equiparado do grau IV Licenciado do grau III Licenciado grau II Licenciado do grau IB

2- Quadros médios	Técnicos de produção e outros Técnicos administrativos	Assistente técnico operacional I e II Bacharel ou técnico equiparado do grau III Bacharel do grau II Bacharel do grau IB Bacharel do grau IA Analista de sistemas Chefe de secção Programador informático
3- Encarregados, contramestres, etc.		Chefe de processo c/comando centralizado Chefe de turno de embalagem - Cimento Chefe de turno de fabricação - FCH Encarregado (armazém, conservação, embalagem e laboratório) - Cimento Encarregado (armazém, laboratório e pedreira) - FCH Encarregado (pedreira e transportes) - Cimento Encarregado de conservação - FCH Encarregado de fabricação - FCH Encarregado de turno de embalagem - Cimento
4- Profissionais altamente qualificados	Administrativos Comércio Produção e outros	Assistente administrativo Assistente operacional I e II Escriturário principal Operador de computador Secretária de administração Secretária de direcção Prospetor de vendas principal Chefe de equipa Desenhador principal Desenhador projetista Oficial principal (conservação e laboratório) Oficial de fabricação principal Operador de instalação de moagem principal Operador de processo c/comando centralizado principal Técnico de electrónica Técnico de electrónica principal Visitador/preparador de trabalho
5- Profissionais qualificados	Administrativos Comércio Produção e outros	Escriturário Fiel de armazém Prospetor de vendas Condutor de veículos industriais Desenhador Ferramenteiro (*) Motorista Oficial (conservação e laboratório) Oficial de fabricação - Cimento Oficial de fabricação - FCH Operador de embalagem - Cimento Operador de instalação de moagem Operador de pedreira Operador de processo c/comando centralizado
6- Profissionais semi-qualificados		Ensacador/carregador (*) Telefonista (*)
7- Profissionais não qualificados		Auxiliar administrativo Auxiliar fabril
8- Pré-oficiais Estagiários Tirocinantes Praticantes aprendizes Auxiliares		Aprendiz Aprendiz - Praticante

Lisboa, 21 de Março de 2017.

Pela CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA:

*Luís Miguel da Ponte Alves Fernandes*, na qualidade de mandatário.

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

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

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

*Agostinho Sequeira*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Pestana*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de maio de 2017, a fl. 19, do livro n.º 12, com o n.º 69/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup> e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração salarial e outras**

**Cláusula prévia**

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2014 e n.º 19, de 22 de Maio de 2015, apenas nas matérias agora revistas.

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>, cuja actividade principal é a fabricação e comercialização de artigos e instrumentos ópticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Vila Real.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 19 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válido pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2017.

**Cláusula 34.ª**

**Cantinas em regime de auto-serviço**

1- A empresa deverá criar e manter refeitórios que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem refeitórios a funcionar nos termos do número anterior, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição por dia de trabalho efectivo, subsídio que na vigência deste AE, conforme o número 2 da cláusula 2.ª, tem o valor de 6,10 €.

3- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento do(s) refeitório(s), os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número antecedente, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

4- O subsídio previsto no número 2, sem prejuízo do disposto no número 1, não é devido durante o gozo do período de férias nem é incluído no valor dos subsídios de férias e de Natal.

**ANEXO III**

**Enquadramentos**

Grupo I:

Encarregado geral.

Grupo II:

Contabilista.

Subencarregado geral.

Grupo III:

Chefe de secção.

Secretário de administração.

Grupo IV:

Operador de computador.

Subchefe de secção.

Secretário de direcção.

Grupo V:

Caixa.

Carpinteiro de 1.ª

Controlador de fabrico.

Escriturário de 1.ª

Motorista de pesados.

Oficial electricista de 1.ª

Serralheiro mecânico de 1.ª

Torneiro mecânico de 1.ª

Vendedor.

Grupo VI:

Coordenador de sector.

Grupo VII:

Agente de serviços de planeamento e armazém.

Agente de serviços de atendimento a clientes.

Controlador de qualidade de lentes de receituário.

Operador de máquinas de endurecimento de lentes orgânicas.

Operador de máquinas de receituário.

Operador de máquinas de vácuo.

Grupo VIII:

Carpinteiro de 2.<sup>a</sup>

Dactilógrafo.

Escriturário de 2.<sup>a</sup>

Oficial electricista de 2.<sup>a</sup>

Serralheiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

Torneiro mecânico de 2.<sup>a</sup>

Grupo IX:

Carpinteiro de 3.<sup>a</sup>

Escriturário de 3.<sup>a</sup>

Fiel de armazém.

Oficial electricista de 3.<sup>a</sup>

Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

Telefonista.

Torneiro mecânico de 3.<sup>a</sup>

Grupo X:

Alimentador de forno automático.

Alisador de lentes bifocais.

Alisador de lentes unifocais.

Estagiário de escritório do 3.º ano.

Fresador de óptica.

Operador de máquina de lavar produtos ópticos.

Polidor de óptica.

Pré-oficial electricista do 2.º ano.

Rectificador de moldes.

Rectificador de topos.

Grupo XI:

Guarda.

Grupo XII:

Controlador de qualidade.

Embalador.

Estagiário de escritório do 2.º ano.

Montador de bifocais.

Montador de discos.

Pré-oficial electricista do 1.º ano.

Grupo XIII:

Empregado de limpeza.

Grupo XIV:

Ajudante de oficial electricista.

Estagiário de escritório do 1.º ano.

Servente/estafeta.

Grupo XV:

Aprendiz.

Praticante.

## ANEXO IV

### Tabela salarial

Grupos	Vencimento
I	1 309,50
II	1 144,00
III	819,00
IV	791,00
V	764,00
VI	752,00
VII	745,00
VIII	741,00
IX	733,00
X	698,00
XI	688,00
XII	681,00
XIII	661,00
XIV	643,00
XV	571,00

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2017.

FIBO - Fábrica Ibérica de Óptica, L.<sup>da</sup>:

*Manuel Armando Gonzaga Guimarães*, na qualidade de mandatário.

*José Luís de Sousa Coutinho Empis*, na qualidade de mandatário.

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

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, na qualidade de mandatário.

*Álvaro Almeida Lacerda*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Depositado em 9 de maio de 2017, a fl. 19, do livro n.º 12, com o n.º 67/2017, nos termos do artigo 494.º, do código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato Vertical de Carreiras da Polícia - SVCP - Alteração**

Alteração aprovada em 11 de abril de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2017.

#### CAPÍTULO I

#### **Princípios fundamentais**

#### **Declaração de princípios**

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

#### CAPÍTULO II

#### **Artigo 1.º**

#### **Designação, âmbito e sede**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

#### **Artigo 2.º**

#### **Sigla e símbolo**

- 1- (...)
- 2- (...)

#### **Artigo 3.º**

#### **Bandeira**

(...)

#### CAPÍTULO III

#### **Objeto**

#### **Artigo 4.º**

#### **Fins**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

#### **Artigo 5.º**

#### **Competência**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

#### **Artigo 6.º**

#### **Meios**

Para prossecução dos objetivos definidos no artigo precedente, o SVCP deve:

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)

<b>CAPÍTULO IV</b>		3- (...)	
<b>Dos sócios</b>		4- (...)	
Artigo 7.º		5- (...)	Artigo 13.º
<b>Admissão</b>			<b>Readmissão</b>
1- (...)		1- (...)	
2- (...)		2- (...)	
3- (...)			<b>CAPÍTULO V</b>
4- (...)			<b>Das quotas</b>
5- (...)			Artigo 14.º
6- (...)			<b>Quotizações</b>
Artigo 8.º			
<b>Direitos</b>			Artigo 15.º
São direitos dos sócios:		1- (...)	
1- (...)		2- (...)	
2- (...)			<b>Não pagamento das quotas</b>
3- (...)			
4- (...)			<b>CAPÍTULO VI</b>
5- (...)			<b>Regime disciplinar</b>
6- (...)		(...)	Artigo 16.º
Artigo 9.º			<b>Das sanções</b>
<b>Direito de tendência</b>			
1- (...)			Artigo 17.º
2- (...)			<b>Do processo disciplinar</b>
3- (...)			
4- (...)			
5- (...)		1- (...)	
6- (...)		2- (...)	
7- (...)		3- (...)	
Artigo 10.º		4- (...)	
<b>Regulamentação</b>		5- (...)	
1- (...)			Artigo 18.º
2- (...)			<b>Poder disciplinar</b>
Artigo 11.º			
<b>Deveres do associado</b>		1- (...)	
São deveres do associado:		2- (...)	
1- (...)		3- (...)	
2- (...)		4- (...)	
3- (...)			
4- (...)			
5- (...)		1- (...)	
6- (...)		2- (...)	
7- (...)		3- (...)	
8- (...)		4- (...)	
9- (...)		5- (...)	
Artigo 12.º		6- (...)	
<b>Perda da qualidade de sócio</b>			Artigo 19.º
1- (...)			<b>Concessão dos meios de defesa</b>
2- (...)		(...)	

CAPÍTULO VII

**Processo eleitoral**

Artigo 20.º

**Do processo eleitoral**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Artigo 21.º

**Convocatória da assembleia geral eleitoral**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Artigo 22.º

**Organização do processo eleitoral**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Artigo 23.º

**Processo de candidatura**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Artigo 24.º

**Mesas de voto**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Artigo 25.º

**Voto**

- 1- (...)
- 2- (...)

Artigo 26.º

**Ata da assembleia eleitoral e recursos**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

CAPÍTULO VIII

SECÇÃO A

**Da forma de obrigar e dos órgãos sociais**

Artigo 27.º

**Forma de obrigar**

(...)

Artigo 28.º

**Órgãos**

- 1- (...)
- 2- (...)

Artigo 29.º

**Eleição dos corpos gerentes**

(...)

SECÇÃO B

Artigo 30.º

**Composição da assembleia geral e da mesa da assembleia geral**

(...)

Artigo 31.º

**Mesa da assembleia geral - Competências**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Artigo 32.º

**Competência da assembleia geral**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Artigo 33.º

**Convocação da assembleia geral**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Artigo 34.º

**Funcionamento da assembleia geral**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

<b>SECÇÃO C</b>		<b>Artigo 42.º</b>
<b>Da direção nacional</b>		<b>Descentralização regional</b>
Artigo 35.º	1- (...)	
<b>Constituição</b>	2- (...)	
1- (...)	3- (...)	<b>Artigo 43.º</b>
2- (...)		<b>Critérios de implantação das delegações regionais</b>
Artigo 36.º	1- (...)	
<b>Competência da direção</b>	2- (...)	
1- (...)		<b>Artigo 44.º</b>
2- (...)	(...)	<b>Fins das delegações regionais</b>
Artigo 37.º		<b>Artigo 45.º</b>
<b>Reuniões da direção e competência do presidente da direção</b>		<b>Órgãos da delegação regional</b>
1- (...)	(...)	
2- (...)		<b>Artigo 46.º</b>
3- (...)		<b>Composição da assembleia de delegação</b>
4- (...)		
5- (...)	(...)	<b>Artigo 47.º</b>
Artigo 38.º		<b>Competência da assembleia de delegação</b>
<b>Responsabilidade dos membros da direção</b>		<b>Artigo 48.º</b>
1- (...)	(...)	
2- (...)		<b>Convocação da assembleia de delegação regional</b>
3- (...)		1- (...)
<b>SECÇÃO D</b>		2- (...)
<b>Do conselho fiscal</b>		<b>Artigo 49.º</b>
Artigo 39.º		<b>Funcionamento da assembleia de delegação</b>
<b>Constituição e convocação</b>		1- (...)
1- (...)	1- (...)	2- (...)
2- (...)	2- (...)	3- (...)
Artigo 40.º		<b>Artigo 50.º</b>
<b>Funcionamento do conselho fiscal</b>		<b>Secretariado da delegação regional</b>
1- (...)	1- (...)	
2- (...)	2- (...)	
Artigo 41.º	3- (...)	
<b>Competência do conselho fiscal</b>	4- (...)	
(...)	5- (...)	
	6- (...)	<b>Artigo 51.º</b>
<b>CAPÍTULO IX</b>		<b>Competência do secretariado da delegação</b>
<b>Organização regional e delegados sindicais</b>	(...)	
<b>SECÇÃO A</b>		<b>Artigo 52.º</b>
<b>Delegações regionais</b>	(...)	<b>Das despesas das delegações regionais</b>

Artigo 53.º

**Comissões provisórias**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

SECÇÃO B

**Delegados sindicais**

Artigo 54.º

**Eleição, mandato e destituição de delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais são sócios do SVCP que, em colaboração com a direção, fazem a dinamização sindical no local de trabalho e na zona geográfica pelas quais foram eleitos e destituídos nos termos dos estatutos, por voto direto e secreto.

- 2- (...)
- 3- (...)
- a) (...)
- 4- (...)

5- Os delegados sindicais são eleitos pelo período de três anos, sendo permitida a sua reeleição, cessando funções aquando da cessação dos membros dos corpos gerentes do sindicato:

a) A sua destituição pode ter lugar em qualquer momento, por escrutínio direto e secreto;

- b) (...)
- 6- (...)

7- A direção deverá comunicar à respetiva unidade orgânica a identificação dos delegados sindicais e dos suplentes, bem como a sua destituição nos termos dos estatutos.

Artigo 55.º

**Funções dos delegados sindicais**

(...)

Artigo 56.º

**Reunião de delegados sindicais**

(...)

Artigo 57.º

**Suspensão de delegados sindicais**

- 1- (...)
- 2- (...)

CAPÍTULO X

**Do regime financeiro**

Artigo 58.º

**Constituição de fundos, aplicação e controlo**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

CAPÍTULO XI

**Da extinção e dissolução do sindicato**

Artigo 59.º

**Integração, fusão, extinção, dissolução e liquidação**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

CAPÍTULO XII

**Revisão, revogação e entrada em vigor**

Artigo 60.º

**Revisão e revogação dos estatutos**

(...)

Artigo 61.º

**Entrada em vigor**

(...)

Artigo 62.º

**Disposições finais e transitórias**

(...)

Registado em 3 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 179 do livro n.º 2.

**ASSIFECO - Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial - Alteração**

Alteração aprovada em 28 de Março de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de Novembro de 2010.

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 28 de Março de 2017, aos estatutos aprovados em assembleia geral constituinte, realizada em 3 de Junho de 2000, e publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2000, com as alterações aprovadas em assem-

bleia geral realizada em 23 de Março de 2002 e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 16, de 29 de Abril de 2002.

## CAPÍTULO I

### Denominação, âmbito e fins

#### Artigo 1.º

##### Denominação

A ASSIFECO - Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial, adiante abreviadamente designada por ASSIFECO, é criada nos termos do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, e rege-se pelos presentes estatutos e pelos regulamentos internos aprovados.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito geográfico

1- A ASSIFECO tem a sua sede em Aveiro e exerce a sua actividade em todo o território nacional. Por deliberação da assembleia geral, pode a sede social ser transferida para outro local.

2- A ASSIFECO poderá criar núcleos regionais, delegações ou outras formas de organização descentralizada com vista à melhor participação dos seus associados e à defesa dos seus interesses.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito subjectivo

1- A ASSIFECO é a organização sindical que representa os trabalhadores da carreira comercial que a ela livremente adiram.

2- Poderão manter a qualidade de associados todos os trabalhadores que passem à situação de pré-reforma, reforma ou desemprego.

#### Artigo 4.º

##### Princípios fundamentais

1- A ASSIFECO orienta a sua acção com vista à defesa dos interesses sindicais e socioprofissionais dos seus associados, regendo-se pelos princípios da democraticidade e independência, designadamente perante o Estado, entidades patronais, partidos políticos e entidades religiosas.

2- A ASSIFECO poderá associar-se ou filiar-se noutras associações sindicais que comunguem dos mesmos princípios, devendo tal deliberação ser tomada obrigatoriamente em referendo.

#### Artigo 5.º

##### Dos objectivos

A ASSIFECO tem como objectivos principais:

a) Representar, defender e promover por todos os meios ao seu alcance os interesses morais, materiais e profissionais dos seus associados;

b) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;

c) Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;

d) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das reivindicações dos seus associados, democraticamente expressas;

e) Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas nomeações e promoções dos trabalhadores por ele representados, lutando contra qualquer forma de discriminação;

f) Defender e participar na definição das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, integrando as comissões legalmente previstas para esse fim;

g) Participar na elaboração da legislação de trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei;

h) Lutar pela dignificação das funções técnicas e dos quadros nas empresas;

i) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social, cultural e desportiva dos seus associados, participando em sociedades, associações, fundações e outras organizações congéneres, designadamente, no âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e Segurança Social;

j) Promover a defesa dos princípios de deontologia profissional;

l) Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas sindicais e do trabalho;

m) Exercer as demais atribuições que resultem das disposições destes estatutos ou de outros preceitos legais.

2- O sindicato terá, ainda, como objectivos:

a) Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses socioprofissionais dos associados;

b) Alicerçar a solidariedade entre todos os membros, desenvolvendo a sua consciência sindical;

c) Estudar e desenvolver todas as questões que interessem aos associados e procurar soluções para elas;

d) Apoiar os sócios em caso de diferendo entre eles e a entidade patronal, nomeadamente em caso de procedimento ou acção judicial;

e) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;

f) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade colectiva;

g) Defender e participar na segurança e higiene nos locais de trabalho;

h) Exercer as demais funções que por estes estatutos ou por lei específica lhe forem cometidas;

i) Desenvolver relações, associar-se, filiar-se ou participar em outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, para o fortalecimento do sindicalismo democrático;

j) Contribuir para o estreitamento das ligações com associados de organizações de classe congéneres, nacionais ou estrangeiras.

#### Artigo 6.º

##### Dos fins

Para a prossecução dos seus fins, compete à ASSIFECO, entre outras funções:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho e outros acordos de interesse dos associados;
- b) Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável e definir outras formas de luta aconselhadas para cada caso;
- c) Dar parecer sobre assuntos que respeitem a actividade profissional dos seus associados;
- d) Organizar os seus associados para a defesa dos seus interesses de classe;
- e) Levar a cabo a fiscalização do cumprimento das leis de trabalho e das convenções colectivas de trabalho, consciencializando e organizando todos os seus associados para o seu exercício eficaz;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pela entidade patronal;
- g) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados;
- h) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos associados;
- i) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos;
- j) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no que se refere a alterações de condições de trabalho.

#### Artigo 7.º

##### Dos sócios

- 1- A admissão dos associados faz-se por proposta dirigida à direcção, a quem compete tomar uma decisão no prazo máximo de um mês.
- 2- Com a admissão o trabalhador adquire a qualidade de associado com os direitos e os deveres inerentes, nos termos destes estatutos.
- 3- No caso de a proposta ser recusada, o trabalhador deverá ser informado, por escrito, dos motivos que levaram à sua não inscrição como associado, podendo recorrer da decisão para a assembleia geral.
- 4- Sócios honorários, são os associados que pelo desempenho louvável que tenham tido ao serviço da ASSIFECO e desde que tenham passado a uma das situações descritas no ponto 2 do artigo 3.º

#### Artigo 8.º

##### Direitos dos associados

Constituem direitos dos associados:

- a) Usufruir de todas as regalias instituídas pela ASSIFECO, designadamente de apoio sindical, jurídico e judicial, e de todos os serviços organizados por aquela para defesa dos seus interesses;
- b) Eleger e ser eleitos para qualquer órgão ou cargo da associação sindical, nos termos destes estatutos ou regulamento eleitoral que a ASSIFECO venha a aprovar;
- c) Participar nas assembleias gerais, referendos internos ou outras reuniões de associados para que sejam convocados;
- d) Requerer a convocação de assembleias gerais, nos termos destes estatutos;
- e) Reclamar perante os órgãos estatutariamente eleitos de

actos lesivos dos seus direitos ou que constituam infracção aos estatutos;

- f) Examinar os relatórios de actividades e contas apresentados pela direcção;
- g) Consultar os livros de actas de todos os órgãos da ASSIFECO;
- h) Beneficiar do fundo de solidariedade da ASSIFECO nos termos do respectivo regulamento a aprovar em referendo.

#### Artigo 9.º

##### Deveres dos associados

Constituem deveres dos associados:

- a) Participar em todas as actividades da ASSIFECO e contribuir para a prossecução dos seus objectivos;
- b) Cumprir as disposições dos estatutos e dos regulamentos da ASSIFECO;
- c) Exercer o seu direito de voto e desempenhar com zelo os cargos para os quais vier a ser eleito;
- d) Comunicar à ASSIFECO, no prazo máximo de um mês, a mudança de residência, a passagem à situação de reforma, a incapacidade por doença e o impedimento prolongado.

#### Artigo 10.º

##### Perda da qualidade de associado

1- Perdem a sua qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Comuniquem à ASSIFECO, através de carta registada, a vontade de se desvincularem;
- b) Deixarem de pagar as suas quotas durante um período de seis meses e se, depois de notificados por escrito, não efectuarem o pagamento das quotas em atraso no prazo de 30 dias contados a partir da data de recepção da notificação;
- c) Sejam punidos com a pena de expulsão proferida em assembleia geral, mediante proposta devidamente fundamentada e que conste da respectiva ordem de trabalhos.

2- No caso de readmissão, esta far-se-á automaticamente após a liquidação das quotas em atraso, no caso do não pagamento, e um ano depois da decisão em caso de expulsão.

## CAPÍTULO II

### Dos órgãos

#### Artigo 11.º

##### Órgãos

São órgãos da ASSIFECO:

- a) A assembleia geral;
- b) A direcção;
- c) O conselho de representantes;
- d) O conselho fiscalizador e de disciplina.

#### Artigo 12.º

##### Eleição dos órgãos

1- Os membros dos corpos gerentes são eleitos por voto secreto pela assembleia geral eleitoral, de entre os associa-



dos no pleno gozo dos seus direitos.

2- A eleição faz-se por lista, sujeita a um programa, a qual deve conter os nomes que compõem a totalidade dos órgãos.

3- A duração do mandato dos corpos sociais da ASSIFECO será de quatro anos, podendo os seus membros ser reeleitos.

4- O exercício de funções pelos corpos gerentes não pode ser remunerado, podendo apenas estes ter direito ao pagamento dos prejuízos e despesas resultantes do cargo.

5- Admite-se o voto por correspondência ou por outras formas de voto que venham a ser criadas legalmente.

#### Artigo 13.º

##### Assembleia geral

1- A assembleia geral é constituída pela totalidade dos associados no pleno gozo dos seus direitos, sendo o órgão máximo da ASSIFECO, podendo ter o seguinte carácter:

a) Assembleia geral ordinária, a qual deve reunir pelo menos uma vez por ano, até 31 de Março, para apreciação do relatório de actividades e contas a apresentar pela direcção;

b) Assembleia geral extraordinária, que deve reunir sempre que haja assuntos de natureza extraordinária para decidir, podendo ser convocada pelo presidente da mesa, por solicitação da direcção, do conselho fiscalizador e de disciplina ou a pedido de um mínimo de 10 % de associados no pleno uso dos seus direitos;

c) Assembleia eleitoral, que reunirá de quatro em quatro anos para eleger os órgãos da ASSIFECO, nos termos do regulamento eleitoral aprovado para o efeito.

2- A assembleia geral eleitoral poderá funcionar em mais de um ponto do país.

3- A mesa da assembleia é composta por três elementos, sendo um o presidente e dois secretários.

4- Na sua ausência o presidente da mesa será substituído por um dos secretários.

5- A convocação da assembleia deve ser feita com a antecedência mínima de 10 dias, devendo a convocatória ser enviada aos sócios para a morada eletrónica que consta dos ficheiros da ASSIFECO, contendo a ordem de trabalhos, o local, a data e a hora de realização.

#### Artigo 14.º

##### Competências da assembleia geral

1- Compete à assembleia geral:

a) Eleger, por escrutínio secreto, os órgãos da ASSIFECO;

b) Apreciar e deliberar sobre o relatório de actividades e contas da direcção e sobre o parecer do conselho fiscal;

c) Analisar e aprovar o orçamento anual proposto pela direcção;

d) Fixar o montante das quotas;

e) Autorizar a direcção a contrair empréstimos, bem como adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

f) Destituir os corpos gerentes sempre que haja violação notória das suas competências próprias ou dos estatutos;

g) Resolver, em última instância, qualquer matéria que ultrapasse as competências dos corpos gerentes ou diferendos gravosos entre estes;

h) Deliberar sobre a consulta aos associados através de re-

ferendo a concretização dos fins que estão consagrados no artigo 28.º destes estatutos;

i) Deliberar sobre a exclusão de associados;

j) Aprovar os regulamentos internos da ASSIFECO;

l) Analisar e aprovar a gestão do fundo de solidariedade, segundo os moldes previstos pelo seu regulamento.

2- As deliberações constantes das alíneas e) e f) carecem da presença de 10 % dos associados.

#### Artigo 15.º

##### Constituição e competências da direcção

1- A direcção é constituída no mínimo por nove elementos e no máximo por 20 elementos.

2- Na primeira reunião, os membros da direcção elegem de entre si o presidente, três vice-presidentes, o secretário e o tesoureiro os quais constituem uma comissão executiva a quem compete a gestão corrente da ASSIFECO.

3- O mandato da direcção caduca com o dos outros órgãos, mantendo-se, no entanto, em funções até à posse da nova direcção eleita.

4- A todo o momento, a direcção poderá nomear um tesoureiro substituto e um secretário-adjunto.

5- Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício das suas funções nos termos da lei.

6- Ficam isentos de responsabilidade os elementos que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte, e após leitura da acta da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente tenham votado contra.

7- À direcção compete especialmente:

a) Dirigir, gerir e coordenar a actividade da ASSIFECO com vista à prossecução dos seus objectivos;

b) Administrar os bens e os fundos do ASSIFECO;

c) Admitir ou rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição e readmissão dos sócios;

d) Celebrar convenções colectivas de trabalho ou acordos de empresa;

e) Declarar ou fazer cessar a greve;

f) Elaborar os regulamentos internos, em conformidade com os presentes estatutos;

g) Elaborar e apresentar à assembleia geral o relatório de actividades e contas do exercício no prazo estabelecido;

h) Elaborar e submeter à apreciação da assembleia o programa de actividades da ASSIFECO para o ano seguinte e o respectivo orçamento;

i) Representar a ASSIFECO em juízo e fora dele, activa e passivamente;

j) Requisitar os serviços dos delegados sindicais e do conselho de representantes sempre que necessário;

k) Empossar os delegados ou representantes sindicais eleitos pelos trabalhadores;

l) Aprovar a nomeação dos sócios honorários, em reunião de direcção;

m) Consultar os associados através de referendo sempre que necessário;

- n) Criar os grupos de trabalho ou de estudos julgados necessários à optimização da gestão da ASSIFECO;
- o) Exercer as demais funções estatutárias ou legalmente sejam da sua competência.

#### Artigo 16.º

##### Funcionamento da direcção

1- A direcção reúne sempre que necessário, elaborando actas das suas reuniões:

- a) As reuniões da direcção só poderão efectuar-se com a presença de metade dos seus membros em exercício efectivo;
- b) As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples, tendo o presidente, ou quem como tal o substitua, voto de qualidade.

2- A ASSIFECO obriga-se com a assinatura de dois elementos da direcção, sendo uma a do seu presidente ou, na sua falta ou impedimento, a de um vice-presidente com outro membro da direcção.

3- A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos actos, através de credenciação ou procuração notarial, onde estejam fixados com precisão os seus termos e âmbito.

#### Artigo 17.º

##### Atribuições dos elementos da direcção

A distribuição de tarefas pelos membros da direcção compete ao presidente, mas as seguintes atribuições ficam desde já consagradas:

1- Do presidente:

- a) Representar a ASSIFECO;
- b) Despachar os assuntos correntes da ASSIFECO.

2- Dos vice-presidentes:

a) Coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos. A substituição caberá ao vice-presidente que o presidente indicar à direcção; na falta dessa indicação respeitar-se-á a ordem que os vice-presidentes ocupem.

3- Do secretário:

- a) Redigir as actas e os relatórios da direcção.

4- Do tesoureiro:

a) Arrecadar as receitas e proceder ao pagamento das despesas autorizadas pela direcção;

b) Zelar pelo património da ASSIFECO e manter actualizado o respectivo inventário;

c) Coordenar os serviços de contabilidade e tesouraria;

d) Elaborar o balanço e proceder ao fecho anual de contas.

#### Artigo 18.º

##### Competências do conselho de representantes

1- O conselho de representantes é constituído por 11 membros, nomeados e exonerados pela direcção, e tem como principal função apoiar a direcção. Este apoio tem como objectivo principal a concretização dos fins que estão consagrados no artigo 6.º, alínea g), destes estatutos.

2- Compete a este conselho:

a) Dar parecer sobre as formas mais aconselháveis de desenvolver a acção da ASSIFECO, procurando para isso ter

conhecimentos das realidades existentes nos núcleos;

b) Informar a direcção das pretensões e anseios dos associados;

c) Participar na confecção das propostas a apresentar pela ASSIFECO em negociações, tendo sempre em conta a vontade que lhe tenha sido expressa, pelos associados, que previamente tenha consultado;

d) Divulgar com rigor junto dos associados as informações que sejam do seu domínio e que se insiram na esfera de acção da ASSIFECO;

e) Reunir sempre que a direcção entender conveniente.

3- Das suas reuniões, que terão sempre a presença do presidente da direcção ou de quem ele nomear, será sempre elaborada acta, nomeando-se entre os presentes um secretário para a sua confecção.

#### Artigo 19.º

##### Conselho fiscalizador e de disciplina

1- O conselho fiscalizador e de disciplina é composto por três membros efectivos, e dois suplentes sendo um o presidente, outro o relator e o terceiro um vogal.

2- Compete ao conselho fiscalizador e de disciplina:

a) Fiscalizar as contas da ASSIFECO;

b) Emitir parecer sobre o relatório anual de contas da direcção;

c) Convocar a assembleia geral, quando o julgar necessário, em matéria das suas competências;

d) Instaurar processos disciplinares;

e) Submeter a deliberação da direcção ou da assembleia geral, consoante o caso, para efeitos da aplicação da respectiva sanção, as conclusões dos processos disciplinares previstos nos presentes estatutos;

f) Pronunciar-se sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 20.º

##### Sanções

1- Os associados estão sujeitos às seguintes sanções:

a) Suspensão temporária dos seus direitos;

b) Expulsão.

2- A aplicação da sanção de expulsão tem de ser obrigatoriamente ratificada em assembleia geral. Incorrem nas sanções previstas no artigo anterior os associados que, de forma culposa, pratiquem actos que pela sua natureza e gravidade sejam lesivos dos interesses, direitos, objectivos e património da ASSIFECO.

#### Artigo 21.º

##### Aplicação das sanções

1- A aplicação das sanções só poderá ocorrer após instauração, por escrito, do respectivo auto de infracção, a elaborar pelo conselho de representantes, em que se descrevam com rigor os factos praticados, a sua gravidade e alcance.

2- O associado ao qual seja instaurado um auto de infracção tem 10 dias úteis, contados a partir da data da sua recepção, para elaborar a sua defesa.

3- As sanções aplicadas sem a audiência do associado infractor são nulas e de nenhum efeito.

### CAPÍTULO III

#### Organização

##### Artigo 22.º

###### Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais ou representantes sindicais são os associados da ASSIFECO que actuam como elementos de ligação entre a direcção e os restantes associados e estão afectos aos núcleos regionais e exercem a sua actividade nos diversos locais de trabalho.

2- Os delegados sindicais ou representantes sindicais são eleitos pelos associados da ASSIFECO pertencentes aos núcleos a que vão estar afectos, por sufrágio directo e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representatividade proporcional, pelo método de Hondt.

3- Na impossibilidade do cumprimento do disposto no número anterior, a direcção pode designar representantes seus nos respectivos locais de trabalho.

4- Os delegados ou representantes sindicais cessam o seu mandato com o dos corpos sociais do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício de funções até serem substituídos.

5- A eleição dos delegados sindicais só será válida desde que à mesma assista um membro da direcção.

6- A direcção da ASSIFECO comunicará à entidade patronal os nomes dos delegados sindicais ou representantes sindicais que forem eleitos.

7- O sindicato assegura os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados ou representantes sindicais no exercício da actividade sindical

##### Artigo 23.º

###### Competências dos delegados sindicais ou representantes sindicais

Compete aos delegados a ligação entre a direcção da ASSIFECO e os sócios e, em especial:

a) Defender os interesses dos associados nos seus locais de trabalho;

b) Distribuir informação sobre a actividade da ASSIFECO;

c) Informar a direcção dos problemas específicos dos respectivos serviços ou áreas de actuação;

d) Assistir, quando convocados, às reuniões da direcção e do conselho de representantes.

##### Artigo 24.º

###### Fundos

Constituem os fundos da ASSIFECO:

a) As quotas dos associados;

b) Doações, legados, subsídios e quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou venham a ser criadas;

c) As contribuições extraordinárias;

d) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas para a angariação de fundos;

e) Aplicações financeiras;

f) Verbas comunitárias;

g) Subvenções dos organismos público.

##### Artigo 25.º

###### Das quotas

1- A quotização de cada associado é definida em assembleia geral, incidindo sobre 12 meses de remuneração anual.

2- Os associados que tenham passado à situação de reforma a sua quotização são de 25 % sobre o valor da mesma.

3- Os sócios honorários ficam com isenção do pagamento de quotas.

4- O fundo de solidariedade será dotado com uma dotação financeira proveniente das quotizações, a definir em regulamento interno, a aprovar em assembleia geral.

##### Artigo 26.º

###### Do regime financeiro

1- As receitas destinam-se ao pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade da ASSIFECO.

2- É nulo e de nenhum efeito a afectação das receitas a fins estranhos aos estatutariamente definidos.

##### Artigo 27.º

###### Fundo de solidariedade

O fundo de solidariedade previsto no número 4 do artigo 25.º destina-se a apoiar financeiramente os associados nas suas necessidades socioprofissionais nos termos e nas condições que vierem a ser fixados no respectivo regulamento.

##### Artigo 28.º

###### Formas de extinção

1- A fusão e a dissolução da ASSIFECO só se poderá verificar por assembleia geral expressamente convocada para o efeito em que estejam presentes 50 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução deverá obrigatoriamente fixar os termos em que ela deve ocorrer, não podendo, em caso algum, os bens da ASSIFECO ser distribuídos pelos associados.

##### Artigo 29.º

###### Alteração de estatutos

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral, devendo as alterações ser aprovadas por voto secreto.

2- As alterações aprovadas serão registadas e publicadas nos termos da legislação aplicável.

### CAPÍTULO IV

#### Disposições finais

##### Artigo 30.º

###### Referendo

1- A direcção pode recorrer ao referendo como forma de

consulta aos associados.

2- O referendo pode ser feito por via electrónica.

3- Sempre que haja recurso ao instrumento do referendo, este só se tornará vinculativo quando o número de votantes for superior a metade dos associados.

Artigo 31.º

**Direito de tendência**

A ASSIFECO reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião políticas - ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical, e a sua expressão é feita através do exercício do direito de participação dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos, essa mesma participação é da sua exclusiva responsabilidade e esse direito em circunstância alguma pode

prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

Artigo 32.º

Aos casos não previstos nos presentes estatutos são aplicadas as disposições contidas na lei das associações sindicais.

Artigo 33.º

As alterações introduzidas aos presentes estatutos entram em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 5 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 179 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### ASSIFECO - Associação Sindical Independente dos Ferroviários da Carreira Comercial - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de março de 2017, para o mandato de quatro anos.

			Cartão de cidadão n.º
Presidente	Jorge Manuel V. Oliveira	Porto S. Bento	10042232
1.º vice-presidente	Sérgio Moita das Neves	Pombal	10554123
2.º vice-presidente	Fernando António P. Silva	Coimbra B	11191727
3.º vice-presidente	Pascoal Pereira Marques	Oriente	10214925
Tesoureiro	Edgar Jorge Pereira Araújo	Aveiro	6095167
1.º secretário	Nuno Filipe Macedo da Silva	Coimbra	10381996
Vogal	Cristiana Filipa Soares Pereira	Porto S. Bento	12963651
Vogal	Rosa Maria Ferreira Tavares	Aveiro	10876036
Vogal	Carlos Manuel Gil Pires	Guarda	9183659
Vogal	Nuno António Pedro Ferreira	Leiria	11446557
Vogal	Celestino Eduardo G. da Silva	Régua	3995678
Vogal	Henrique Miguel Combo da Costa	Coimbra	10073396
Vogal	Jesuíno Machado Dias Afonso	Braga	7102870
Vogal	Henrique Carlos Pereira Mendes	Caldas da Rainha	11024136

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

#### **PROMETRO, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 5 de abril de 2017, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

	Cartão de cidadão n.º
Paulo Alexandre da Silva Fernandes Cruz (lista A)	11225710
Filipe Joel Oliviera Ferreira (lista A)	10247639
Marco André da Cunha Campos (lista B)	11948741
José Cláudio Vieira da Silva (lista C)	11446828
Pedro Manuel Felgueiras Lamas (lista A)	9856892

Suplentes:

	Cartão de cidadão n.º
Fernando Jorge Rodrigues Borges (lista A)	11008674
Manuel José Ferreira da Costa (lista A)	12909630
António Manuel Batista de Azevedo Freitas (lista B)	10860723
Sérgio Filipe Leite Oliveira (lista C)	11981604

Registado em 3 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 22 do livro n.º 2.

#### **General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 5 de abril de 2017 para o mandato de 2 anos.

	BI/CC
Luís Alexandre Madeira dos Santos	10384160
Luís Miguel Janeiro Oleiro	10992107
Rui Jorge Silva Ramos	10805692
Nuno Filipe Gomes Monteiro	12325547
Hélder Filipe Malheiro Castilho	10837216

Registado em 4 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 22 do livro n.º 2.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, SA, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 20 de abril de 2017.

«Nos termos do disposto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, os trabalhadores abaixo assinados vêm solicitar a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, SA, NIPC 514310103, com sede na Rua do Ribeirinho, 706 4415-679 Vila Nova de Gaia, cujo ato eleitoral será realizado a 23 de outubro de 2017.

*(Seguem as assinaturas de 25 trabalhadores).»*

### **Águas do Douro e Paiva, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Águas do Douro e Paiva, SA, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 20 de abril de 2017.

«Nos termos do disposto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, os trabalhadores abaixo assinados vêm solicitar a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho nas Águas do Douro e Paiva, SA, NIPC 514310774, com sede na Rua de Vilar, 235, 5.º Piso, 4050-626 Porto, cujo ato eleitoral será realizado a 23 de outubro de 2017.

*(Seguem as assinaturas de 40 trabalhadores).»*

### **Sociedade da Água de Luso, 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 SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 20 de abril de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sociedade da Água de Luso, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunica-se a V. Ex.<sup>as</sup> a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na empresa, Sociedade da Água de Luso, SA, sita na Vacariça, no dia 18 de julho de 2017, no horário compreendido entre as 8h00 e as 17h00, e no local: no refeitório da empresa.»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### Câmara Municipal de Loures - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Loures realizada em 3 de abril de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2017.

Efectivos:

	Nome	Cartão de cidadão n.º	Validade
1.º	Otilia Manuela Silva Ferreira Chitsa	04576636	4/9/2021
2.º	Cristina Maria Almeida Lucas	7378445	19/6/2019
3.º	Maria Carlos Simões Martins Santos	11233890	24/1/2021
4.º	Lina Maria Martins Pereira Conde	7303988	22/6/2021
5.º	Ivan Martins Gomes	13446142	1/6/2020
6.º	Fernando Augusto Melo Sousa	9617654	8/10/2017
7.º	Carlos Miguel Cruz Silva	08120859	22/11/2020

Suplentes:

	Nome	Cartão de cidadão n.º	Validade
1.º	Isabel Maria Nascimento Antunes	09601800	11/5/2018
2.º	Carlos Andre Costa Rodrigues	11672499	1/11/2020
3.º	Patricia Santos Carvalho Neves	11316042	1/7/2019
4.º	Isabel Maria Ferreira Lopes Vilhena	4409154	24/6/2020
5.º	Maria Margarida Silva Pinto Seruca Inácio	4586313	25/6/2018
6.º	Pedro Miguel Frade Simões	11115578	29/9/2018
7.º	Rosália Beatriz Ferreira Graça Antunes	06579268	23/1/2018

Registado em 5 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 33, a fl.120 do livro n.º 1.

### Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIREs, L.ª - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Companhia Industrial de Resinas Sintéticas, CIREs, L.ª, realizada em 12 de abril de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2017.

Efetivos:

Jorge Paulo Jesus Vaz.  
Paulo Jorge Pinto Valente da Silva.

Suplentes:

Paulo Ruivo Matos.  
Maria Lúcia Barbosa de Castro.

Registado em 8 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 34, a fl. 120 do livro n.º 1.

### Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, L.ª - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, L.ª, realizada em 30 de março de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2017.

Efetivos:

António Jorge Rodrigues Ferreira.  
Edite Fernanda Marques Borges.  
Daniel Francisco Matos Costa.  
Carlos Alberto Oliveira Gonçalves.

Suplentes:

Jorge Manuel Santos Amaral.  
Luís Manuel Chaves Gomes.  
Sérgio António Ferreira Simões Tavares.  
Sofia Maria Ferreira Rodrigues.

Registado em 8 de maio de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 35, a fl. 120 do livro n.º 1.

**Helenos, SA - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017, foi publicada a relação da eleição dos representantes dos trabalhadores de segurança e saúde no trabalho.

Considerando que a aludida publicação enferma de incorreção, a seguir se procede à necessária retificação.

Assim, nas páginas 952 do citado *Boletim*,

Onde se lê:

«António Manuel Machado Lopes BI/CC 104595599»

Deve ler-se:

«António José Machado Lopes BI/CC 10459599»