



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE ..... 4095

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal ..... 4096

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras ..... 4098

- Acordo de empresa entre a Geberit Produção, SA e a Associação Sindical dos Trabalhadores da EUROCER-ASTE ..... 4104

- Acordo de empresa entre a Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Revisão global ..... 4119

- Acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Integração em níveis de qualificação ..... 4140

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato dos Trabalhadores da Autoeuropa e do Sector Automóvel - STASA - Constituição ..... 4142

**II – Direção:**

- FENEI - Federação Nacional do Ensino e Investigação - Eleição ..... 4150

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- AECBP - Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor - Eleição ..... 4151

- APAP - Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e Marketing - Alteração ..... 4151

- FIPA - Federação das Indústrias Portuguesas Agro-Alimentares - Eleição ..... 4151

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA - Alteração ..... 4152

**II – Eleições:**

- TAP Portugal, SA - Substituição .....	4153
---	------

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

**I – Convocatórias:**

...

**II – Eleição de representantes:**

- SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA - Eleição .....	4153
- DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	4153
- H Tecnic - Construções, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	4154

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

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

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE**

As alterações em vigor do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, respetivamente, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2017 e n.º 39, de 22 de outubro de 2018, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre as adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associa-

ções outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho (CT), nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 97 trabalhadores a tempo completo (TCO), dos quais 53,6 % são mulheres e 46,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 62 TCO (63,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 35 TCO (36,1 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 74,3 % são mulheres e

25,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma ligeira diminuição das desigualdades entre 2017 e 2018.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e de acordo com o estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da última alteração da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos ao primeiro dia do mês em causa.

Embora a convenção tenha por área geográfica de aplicação o território nacional, a presente extensão é aplicável apenas no território do Continente, porquanto a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 43, de 22 de outubro de 2018, ao qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços deduziram oposição à emissão da portaria de extensão, alegando, em síntese, na existência de regulamentação coletiva própria aplicável no mesmo setor de atividade.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. No entanto, atendendo ao âmbito de aplicação previsto na alínea a) do número 1 do artigo 1.º da portaria e que assiste às federações oponentes a defesa dos direitos e interesses dos sindicatos nelas inscritos, procede-se à exclusão do âmbito da extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ADCP - Associação das Adegas Cooperativas de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2017 e n.º 39, de 22 de outubro de 2018, são estendidas no território Continente:

a) Às relações de trabalho entre adegas cooperativas, cooperativas agrícolas com secção vitivinícola, seus cooperadores, uniões ou federações de adegas cooperativas não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, representados pela associação sindical outorgante;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2018.

19 de novembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2018, abrangem no distrito de Viana do Castelo as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de comércio a retalho (exceto de veículos automóveis, motociclos e de combustíveis para veículos a motor em estabelecimentos especializados), às atividades funerárias e de ginásios (fitness) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas

associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção coletiva às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam as mesmas atividades.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 2239 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 42 % são homens e 58 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1511 TCO (67 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 728 TCO (33 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 40,9 % são homens e 59,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão social o estudo indica que existe uma ligeira diminuição das desigualdades.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e do estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

À semelhança das anteriores extensões, a presente portaria não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 43, de 22 de outubro de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Tra-

balho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2018, são estendidas no distrito de Viana do Castelo:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem, com exceção do disposto nos números seguintes, às atividades de comércio a retalho, atividades funerárias e de ginásios (fitness) e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante.

2- A presente portaria não abrange a atividade de comércio a retalho de veículos automóveis e motociclos nem de combustíveis para veículos a motor em estabelecimentos especializados.

3- A presente extensão não se aplica aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

*a)* Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

*b)* Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

*c)* Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

*d)* Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de novembro de 2018.

19 de novembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.



## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições) - Alteração salarial e outras**

#### Cláusula de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017, e apenas nas matérias agora acordadas, nos seguintes termos:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga, por um lado, as entidades patronais do setor das cantinas, refeitórios e fábricas de refeições, representadas pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (cantinas, refeitórios e fábricas de refeições).

2- Para efeitos do disposto na lei, a presente convenção abrange 20 500 trabalhadores e cerca de 80 empresas, que representam mais de 70 % do setor.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Área

A área territorial de aplicação da presente CCT define-se por todo o território da República Portuguesa.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Vigência e revisão da CCT

1- O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, vigorará pelo prazo de 24 meses contados a partir daquela data, e revoga o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 15, de 22 de abril de 2017.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2019 e 1 de janeiro de 2020 respetivamente.

3- A revisão poderá ser feita:

a) Decorridos 10 meses sobre a data referida no número 2, no que respeita às cláusulas de expressão pecuniária;

b) Decorridos 20 meses após a referida data 1 de janeiro de 2019 no que respeita ao clausulado geral.

4- A proposta de revisão para ser válida, deverá ser remetida por carta registada, com aviso de receção, às demais partes contratantes e será acompanhada de proposta de revisão.

5- As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até 30 dias após a receção da proposta.

6- As partes denunciante poderão dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8- As negociações durarão 20 dias, com possibilidade de prorrogação, mediante acordo das partes.

9- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem proposta aceitem o proposto; porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

10- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

*(Eliminada)*

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Reclassificação profissional

Com a entrada em vigor do presente contrato, procede-se à seguinte reclassificação profissional:

a) O trabalhador classificado como «Inspetor de Vendas», será integrado na categoria profissional «Técnico de Vendas» e enquadrado no nível 9;

b) Extingue-se a categoria «Inspetor» e integram-se os respetivos trabalhadores na nova categoria «Gestor Operacional», mantendo-se o respetiva definição técnica e enquadramento no nível 10;

c) É criada a categoria «Diretor Operacional», devidamente enquadrada no nível 12, e cuja definição técnica consta do anexo III.

## ANEXO I

### A) Subsídio de alimentação

1- No caso dos trabalhadores que prestem serviço fora do local de confeção ou consumo de refeições, a alimentação será substituída por um equivalente pecuniário mensal cujo valor é de 128,00 €, salvo se os mesmos, sem infringirem o seu horário de trabalho, preferirem deslocar se a um estabelecimento da entidade patronal.

2- As empresas podem satisfazer o valor do subsídio de alimentação referido no número anterior através de senhas diárias de refeição.

### B) Valor pecuniário da alimentação

1- Valor das refeições completas/mês - 34,00 €.

2- Valor das refeições avulsas:



Pequeno-almoço - 0,95 €;

Almoço, jantar ou ceia completa - 3,50 €.

**C) Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base  
1 de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019**

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
13	Diretor geral	1 590,00 €
12	Assistente de direção	1 302,00 €
	Diretor comercial	
	Diretor de serviços	
	Diretor pessoal	
	Diretor técnico	
11	Diretor operacional	1 069,00 €
	Chefe de departamento	
	Chefe de divisão	
	Chefe de serviços	
10	Técnico de nutrição de 1.ª	940,00 €
	Chefe de secção	
	Chefe de vendas	
	Gestor operacional	
9	Secretária administrativa/direção	835,00 €
	Técnico de nutrição de 2.ª	
	Técnico administrativo	
	Chefe de cafeteria/balcão	
	Chefe de compras/ecónomo	
	Chefe de cozinha	
	Chefe de pastelaria	
	Encarregado armazém	
8	Encarregado de refeitório A	800,00 €
	Técnico de vendas	
	Caixa	
	Chefe de sala de preparação	
	Controlador	
	Cozinheiro 1.ª	
7	Encarregado de refeitório B	741,00 €
	Assistente administrativo 1.ª	
	Pasteleiro 1.ª	
6	Fiel armazém	725,00 €
	Motorista de pesados	
	Operário polivalente	
	Assistente administrativo 2.ª	
	Motorista ligeiros	

5	Cozinheiro 2.ª	650,00 €
	Dispenseiro A	
	Encarregado balcão	
	Encarregado bar	
	Encarregado preparador/embalador	
4	Assistente administrativo 3.ª	635,00 €
	Chefe de copa	
	Cozinheiro de 3.ª	
3	Dispenseiro B	630,00 €
	Preparador/embalador	
	Controlador caixa	
	Empregado armazém	
	Empregado bar	
2	Empregado balcão 1.ª	620,00 €
	Empregado distribuição	
	Manipulador/ajudante padaria	
	Preparador fabrico refeições	
1	Empregado balcão 2.ª	615,00 €
	Estagiário administrativo	
	Assistente de restauração	
1	Ajudante despenseiro	615,00 €
	Ajudante motorista	
	Estagiários (1 ano)	
	Empregado limpeza	
	Empregado refeitório	

**1 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020**

Nível	Categorias	RPMB (em euros)
13	Diretor geral	1 629,00 €
12	Assistente de direção	1 334,00 €
	Diretor comercial	
	Diretor de serviços	
	Diretor pessoal	
	Diretor técnico	
11	Diretor operacional	1 095,00 €
	Chefe de departamento	
	Chefe de divisão	
10	Chefe de serviços	964,00 €
	Técnico de nutrição de 1.ª	
10	Chefe de secção	964,00 €
	Chefe de vendas	
	Gestor operacional	
	Secretária administrativa/direção	
	Técnico de nutrição de 2.ª	

## ANEXO III

**Definição técnica das categorias**

*Ajudante de despenseiro* - É o trabalhador não qualificado que colabora no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos e na limpeza da despensa. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras, colaborando nas operações de carga e de descarga.

*Assistente administrativo* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

*Assistente de direção* - É o trabalhador que auxilia o diretor na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos.

*Assistente de restauração* - É o trabalhador que, para além das funções de empregado de refeitório, pode executar, de forma acessória, o auxílio na confeção sob a orientação técnica de um cozinheiro, preparando legumes, peixes, carnes e outros alimentos destinados à confeção, prepara sopas, acompanhamentos e sobremesas simples. Requisita, controla e distribui a alimentação que requisitou aos setores de produção, designadamente a alimentação dietética específica, prepara o equipamento necessário ao serviço, reúne os alimentos das secções de produção, procede ao seu acondicionamento e faz a sua distribuição e entrega, arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as opera-

9	Técnico administrativo	856,00 €
	Chefe de cafeteria/balcão	
	Chefe de compras/ecónomo	
	Chefe de cozinha	
	Chefe de pasteleria	
	Encarregado armazém	
	Encarregado de refeitório A	
	Técnico de vendas	
8	Caixa	820,00 €
	Chefe de sala de preparação	
	Controlador	
	Cozinheiro 1. <sup>a</sup>	
	Encarregado de refeitório B	
	Assistente administrativo 1. <sup>a</sup>	
	Pasteleiro 1. <sup>a</sup>	
7	Fiel armazém	760,00 €
	Motorista de pesados	
	Operário polivalente	
6	Assistente administrativo 2. <sup>a</sup>	743,00 €
	Motorista ligeiros	
	Pasteleiro 2. <sup>a</sup>	
	Prospeter de vendas	
	Subencarregado refeitório	
5	Cozinheiro 2. <sup>a</sup>	667,00 €
	Despenseiro A	
	Encarregado balcão	
	Encarregado bar	
	Encarregado preparador/embalador	
	Assistente administrativo 3. <sup>a</sup>	
4	Chefe de copa	651,00 €
	Cozinheiro de 3. <sup>a</sup>	
	Despenseiro B	
	Preparador/embalador	
3	Controlador caixa	646,00 €
	Empregado armazém	
	Empregado bar	
	Empregado balcão 1. <sup>a</sup>	
	Empregado distribuição	
	Manipulador/ajudante padaria	
	Preparador fabrico refeições	
2	Empregado balcão 2. <sup>a</sup>	640,00 €
	Estagiário administrativo	
	Assistente de restauração	
1	Ajudante despenseiro	635,00 €
	Ajudante motorista	
	Estagiários (1 ano)	
	Empregado limpeza	
	Empregado refeitório	

ções de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Chefe de cafeteria* - É o profissional que, numa cafeteria, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros setores de serviço: colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respetivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respetivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

*Chefe de compras/ecónomo* - É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento do estabelecimento; calcula os preços dos artigos baseados nos respetivos custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas aquisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

*Chefe de copa* - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos da copa.

*Chefe de cozinha* - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores, e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para sua confeção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário de consumos. Dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas, é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa ou quantitativamente.

*Chefe de departamento, de divisão ou de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as ordens e de planeamento das atividades do sector, segundo as orientações e fins definidos, propõe a aquisição de financiamento do seu sector e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de pastelaria* - É o trabalhador que planifica, dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisita matérias-primas e outros produtos e cuida da sua conservação, pela qual é responsável; cria receitas e pode colaborar na elaboração das ementas e listas, mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas.

*Chefe de sala de preparação* - É o trabalhador que coordena todo o serviço executado pelos profissionais preparadores.

*Chefe de secção (escritório)* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

*Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa; supervisiona o trabalho do pessoal de vendas e os outros membros do pessoal do sector de vendas; assegura-se do cumprimento dos princípios estabelecidos pela empresa em matérias de crédito e de vendas.

*Controlador* - É o trabalhador que verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efetua os respetivos registos, bem como determinados trabalhos de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento, controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (stocks) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respetivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

*Controlador de caixa* - É o trabalhador cuja atividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respetivas, mesmo quando se trate de processos de pré pagamento ou venda e ou recebimento de senhas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controlo, receção e balcão.

*Cozinheiro (1.ª, 2.ª e 3.ª)* - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; procede ao empratamento e garante os pratos cozinhados; confeciona os doces destinados

às refeições; vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Despenseiro* - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

*Diretor comercial* - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as operações de venda da empresa, determina as possibilidades do mercado e avalia a situação das vendas; consulta o diretor-geral e os chefes de departamento com vista a determinar as tabelas de preços, as condições da prestação dos serviços e a fixar os orçamentos relativos ao pessoal e à promoção de vendas; concebe e estabelece o programa de vendas, compreende, nomeadamente, os métodos e os incentivos das vendas, as campanhas especiais de vendas e a formação profissional do pessoal; controla e coordena as atividades do departamento de vendas; consulta os trabalhadores ligados às vendas acerca das tendências do mercado, nomeadamente no que diz respeito às reações da clientela face aos produtos da empresa e toma decisões relativas às atividades do departamento de vendas; faz relatórios sobre as operações de venda a pedido do diretor-geral. Pode negociar diretamente contratos de vendas e organizar, orientar e controlar os estudos do mercado referentes às operações de venda. Pode tratar, com agências de publicidade ou outras organizações, da preparação e apresentação de publicidade comercial da empresa e aprovar o material publicitário antes da sua publicação.

*Diretor-geral* - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as atividades de uma empresa e coordena o trabalho dos seus colaboradores imediatos, determina a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira pela qual os objetivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como métodos de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada do programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; faz relatórios de gestão.

*Diretor-operacional* - É o trabalhador que apresenta e reporta à administração os resultados e indicadores referentes ao desenvolvimento de negócio e às atividades desenvolvidas pelas equipas; orçamenta, analisa indicadores de negócio e elabora previsões financeiras; planeia, coordena as atividades desenvolvidas e avalia o desempenho dos colaboradores garantindo a concretização dos objetivos acordados com a administração para os negócios sobre a sua responsabilidade; acompanha e contacta clientes assegurando a sua satisfação com os serviços prestados, respondendo a solicitações e a processos de reclamação; negocia com clientes assegurando a concretização dos objetivos de cobrança e respetivo cumprimento de prazos de pagamento; Analisa a concorrência e intervém no desenvolvimento de novos produtos/projetos.

*Diretor de pessoal* - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as atividades ligadas aos problemas de pessoal e às relações de trabalho de uma empresa e participa na definição da política de organização nos domínios da contratação, formação profissional, segurança, serviços sociais e outros domínios que digam respeito ao pessoal. Determina os recursos de mão-de-obra em relação com as necessidades presentes e futuras da empresa; consulta o diretor-geral e os chefes de departamento sobre problemas tais como contratação, tabelas salariais, admissões ou despedimentos de pessoal, assim como sobre a condução de negociações ou consultas com os representantes dos trabalhadores; participa na definição da política de pessoal; concebe e põe em funcionamento os processos de formação profissional de promoções, de segurança e higiene, de determinação dos níveis salariais, dos canais de consulta e comunicação das reclamações e outros assuntos que dizem respeito ao pessoal, aconselha e assiste o chefe de departamento sobre questões de pessoal, controla e coordena as atividades da direção do pessoal, tomando as decisões necessárias ao seu fornecimento, aconselha ou assiste o diretor-geral nas negociações com os representantes dos trabalhadores e toma parte ou dirige essas negociações. Por vezes representa a empresa em tribunais de arbitragem de conflitos de trabalho.

*Diretor de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, matérias, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Diretor técnico* - É o trabalhador que prevê, organiza, dirige e controla as atividades ligadas à exploração dos serviços e participa na definição da política de exploração e desenvolvimento dos serviços; colabora com o diretor comercial e o diretor-geral na análise da situação dos serviços, para ajuizar se correspondem às necessidades dos utilizadores, tendo em conta o volume de utentes e clientes e da sua evolução provável, bem como da capacidade dos equipamentos existentes; colabora na definição da política de exploração e de desenvolvimento dos serviços; colabora na fixação ou aprovação dos métodos ou processos a seguir para uma exploração eficaz dos serviços; controla e coordena as atividades de exploração e todas as decisões necessárias; elabora relatórios para o diretor geral sobre exploração.

*Empregado de armazém* - É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos. Proceda à distribuição das mercadorias ou produtos pelos setores de venda ou utilização. Fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição. Assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.



*Empregado de balcão (1.ª e 2.ª)* - Atende e serve os clientes em estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior; cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à aquisição direta aos fornecedores; efetua ou manda executar os respetivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações; bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização dos inventários.

*Empregado de bar* - É o trabalhador que prepara e serve bebidas de frutos, sandes e produtos similares; pode receber e registar as importâncias respetivas.

*Empregado de distribuição* - É o trabalhador que em veículo da empresa concessionária ou da empresa concedente, se desloca aos diversos centros; prepara, acondiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; procede à verificação de todo o material ou géneros inerentes a todo o circuito, executa serviços de higienização dos setores do seu circuito.

*Empregado de limpeza* - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os serviços de limpeza.

*Empregado de refeitório* - É o trabalhador que executa nos diversos setores de um refeitório, cantina, todos os trabalhos relativos aos mesmos, nomeadamente de preparação, disposição, limpeza e higienização de todos os locais onde são servidas as refeições e linhas de empratamento; empacota e dispõe os talheres, receciona e distribui todos os utensílios e géneros necessários à realização do serviço; coloca em balcões e em mesas de centros de convívio todos os géneros sólidos e ou líquidos que façam parte do serviço; recebe e emite senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de meios eletrónicos ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios existentes; prepara os alimentos destinados a serem servidos nas refeições; executa os serviços de limpeza e de higienização de diversos locais e setores que compõem o refeitório.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, podendo ter sob sua orientação um ou mais fiéis de armazém.

*Encarregado de balcão* - É o trabalhador que supervisiona as tarefas de alimentação do balcão, o empratamento, e coordena o serviço de balcão da linha self-service.

*Encarregado de bar* - É o trabalhador que supervisiona, coordena e executa os serviços de bar num refeitório ou centro de convívio.

*Encarregado de preparador/embalador* - É o trabalhador que supervisiona e coordena o serviço executado pelos pre-

paradores embaladores.

*Encarregado de refeitório* - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e de demais setores do refeitório ou cantinas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

*Estagiário* - É o trabalhador que se prepara para ascender à respetiva categoria profissional.

*Estagiário administrativo* - É o trabalhador que se prepara o exercício das funções administrativas para que estagia.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador responsável pela aquisição, transporte, armazenamento e conservação de mercadorias e demais produtos, controlando as respetivas entradas e saídas.

*Gestor operacional* - É o trabalhador que coordena e inspeciona os diversos centros; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior. Em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a de «encarregado de refeitório».

*Manipulador/ajudante de padaria* - É o trabalhador que colabora com os profissionais das categorias acima referidas, auxiliando no fabrico do pão e ou produtos afins, compete-lhe ainda cuidar da limpeza das máquinas e utensílios utilizados, bem como das instalações.

*Motorista* - É o trabalhador que possuindo licença de condução como profissional conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

*Operário polivalente* - É o trabalhador que executa, entre outras tarefas acessórias, as relacionadas com eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria.

*Pasteleiro de 1.ª* - É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia as temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Pasteleiro de 2.ª* - É o trabalhador que trabalha como forno; qualquer que seja a área coadjuva o pasteleiro de 1.ª no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Preparador de fabrico de refeições* - É o trabalhador que

sob as ordens de um cozinheiro ou diretor de produção, prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos destinados à confeção e ou produção da alimentação em fábricas de alimentação e em refeitórios que sirvam mais de 3000 refeições por dia.

*Preparador/embalador* - É o trabalhador que prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

*Prospetor de vendas* - É o trabalhador que averigua e estuda as possibilidades do mercado, elabora os relatórios e o cadastro de projeção de clientes, estabelece e mantém contactos com os clientes atuais e potenciais, podendo propor novos clientes, elabora orçamentos e faz projetos para concurso, estuda e propõe alterações de preços, custos e outros encargos dos contratos em vigor, podendo colaborar nos estudos de gestão de unidades. Colabora no estudo técnico das unidades, nomeadamente quanto a tipos de instalações, necessidades de materiais, pessoal e stocks, e propõe técnicas de montagem e funcionamento da linha.

*Secretário de administração/direção* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete, providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Subencarregado de refeitório* - É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

*Técnico administrativo* - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos

de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

*Técnico de nutrição* - É o técnico que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional. Avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, deteta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar. Faz controlo de qualidade e procede à inspeção dos alimentos no campo hígieno-sanitário. Pode planificar e calcular regimes alimentares, fazer auditorias e colaborar em projetos de equipamentos para serviços de alimentação. Desenvolve ações de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

*Técnico de vendas* - É o trabalhador que fala com o cliente, informa-se dos serviços e produtos que o cliente deseja e dos custos/preços aproximados que está disposto a pagar, auxilia o cliente a efetuar a escolha, evidenciando as qualidades e vantagens dos serviços e produtos, salientando as características de ordem técnica e outras, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; faz contratos.

Lisboa, 16 de outubro de 2018.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

*Mário Pereira Gonçalves*, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

*Carlos Alberto dos Santos Martins Moura*, na qualidade de primeiro vice-presidente da direção e mandatário.

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

*Luís Alberto da Silva Santos*, na qualidade de vice-presidente da direção e mandatário.

Depositado em 14 de novembro de 2018, a fl. 74 do livro n.º 12, com o n.º 221/2018, 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 Geberit Produção, SA e a Associação Sindical dos Trabalhadores da EURO CER-ASTE**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Âmbito)

1- O presente acordo de empresa aplica-se no concelho de Alenquer, União de Freguesias de Carregado e Cadafais e obriga, por um lado, a Geberit Produção, SA, anteriormente denominada EUROCER - Indústria de Sanitários, SA, adiante designada por «Geberit» ou «empresa», que tem por atividade a fabricação de artigos cerâmicos para usos sanitários, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço filiados na Associação Sindical dos Trabalhadores da EUROCER-ASTE, com as categorias profissionais previstas no anexo I.

2- O presente acordo de empresa obrigará, também, os trabalhadores ao serviço da Geberit Produção, SA, que se filiem na Associação Sindical dos Trabalhadores da EUROCER-ASTE no período de vigência do presente acordo, ou que a ele venham a aderir nos termos legais.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Anexos)

Constituem anexos ao presente acordo de empresa, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

- a) Anexo I - Categorias profissionais
- b) Anexo II - Níveis funcionais
- c) Anexo III - Tabela salarial
- d) Anexo IV - Horários de trabalho
- e) Anexo V - Reenquadramento categorial

Cláusula 3.<sup>a</sup>

(Período de vigência, denúncia e revisão)

1- O presente acordo de empresa entrará em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), e terá a vigência de 3 anos, sem prejuízo do disposto na cláusula 43.<sup>a</sup>

2- O presente acordo de empresa renova-se automaticamente por períodos de 12 meses se nenhuma das partes o denunciar por escrito.

3- A primeira denúncia só poderá operar-se após 24 meses de vigência do presente acordo de empresa.

4- O disposto nos números precedentes não impede que qualquer das partes possa, a todo o tempo, propor a revisão do acordo de empresa.

CAPÍTULO II

**Contrato de trabalho**

Cláusula 4.<sup>a</sup>

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- Durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio, salvo nos casos expressamente previstos na lei, e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

3- O período experimental, nos contratos por tempo indeterminado, salvo diferente estipulação entre as partes, terá a duração de:

- a) 90 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis 1 a 5 do anexo II;
- b) 180 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis 6 e 7, do anexo II;
- c) 240 dias para os trabalhadores enquadrados nos níveis 8 a 10, do anexo II.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

(Comissões de serviço)

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos e funções de chefia, nomeadamente os afectos às categorias profissionais de director-geral, director, responsável, encarregado e supervisor, as quais pressupõem uma especial relação de confiança em relação aos titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia.

2- O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço deve obedecer aos requisitos legais constantes do Código do Trabalho.

3- Para efeitos do disposto no número 1, considera-se cargo de chefia aquele em que o trabalhador tem poderes hierárquicos sobre um ou mais trabalhadores.

CAPÍTULO III

**Organização e duração do tempo de trabalho**

SECÇÃO I

**Períodos normais de trabalho**

Cláusula 6.<sup>a</sup>

(Princípio geral)

1- A organização e a duração do tempo de trabalho estão sujeitas aos limites constantes do Código do Trabalho, com as especificidades constantes das cláusulas seguintes.

2- Para todos os efeitos previstos no presente acordo de empresa estipula-se que a semana de calendário tem início às 0h00 de segunda-feira e fim às 24h00 de domingo.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

(Tempos de trabalho)

1- Considera-se tempo de trabalho, qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a actividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções constantes do Código do Trabalho expressamente consideradas como tempo de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Não se consideram tempo de trabalho os intervalos de descanso, nomeadamente para almoço nem os períodos em que o trabalhador está a preparar-se para o início do trabalho como vestir-se ou equipar-se, ou para realização de afazeres



personais após o fim do trabalho, como tomar duche ou mudar de roupa.

3- O registo dos tempos de trabalho far-se-á mediante registo através de sistema automático em termos a concretizar em regulamento interno.

4- A Geberit disponibilizará, a pedido dos próprios, aos trabalhadores abrangidos pelo regime de tempo de trabalho referido na cláusula 11.<sup>a</sup> a conta corrente dos tempos de trabalho prestados relativamente ao ano civil que estiver em curso, bem como, no caso do horário flexível previsto na cláusula 12.<sup>a</sup>, o saldo da conta corrente do trabalhador referente aos tempos de trabalho prestados.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Descanso complementar e obrigatório)

1- Os trabalhadores, salvo os referidos no número 2 da presente cláusula, terão direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar por semana, podendo o dia de descanso semanal complementar não coincidir com a semana de calendário a que respeitaria, desde que seja assegurado ao trabalhador, num período de referência de 12 meses, um número de dias de descanso semanal complementar igual ao número de semanas de calendário abrangidas pelo período de referência.

2- Os trabalhadores afectos aos horários de trabalho previstos nos números 2 e 3 do anexo IV terão direito aos dias de descanso complementar e obrigatórios aí mencionados.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Descanso compensatório de trabalho suplementar)

1- O trabalho efectuado no regime de adaptabilidade, considerado como suplementar nos termos do número 6 da cláusula 11.<sup>a</sup>, não confere direito a descanso compensatório.

2- O trabalho suplementar prestado em dia feriado não confere direito a descanso compensatório, sendo aplicável o disposto na alínea c), da cláusula 32.<sup>a</sup>

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito a descanso compensatório nos termos legais, que pode ser gozado nos 90 dias seguintes.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Limites à duração e organização dos tempos de trabalho)

Poderão ser organizados e implementados na Geberit todos os tipos de horários de trabalho admissíveis à luz do Código do Trabalho, desde que sejam respeitados os seguintes limites:

a) Durante cada ano civil não poderão ser prestadas, em média, mais de 8 horas de trabalho por dia, excluindo trabalho suplementar;

b) Durante cada ano civil não poderão ser prestadas, em média, mais de 40 horas por semana, excluindo trabalho suplementar;

c) Durante cada ano civil não poderão ser prestadas, em média e incluindo trabalho suplementar, mais de 48 horas de trabalho por semana;

d) Salvo no caso de prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, não poderão ser prestadas mais de 12 horas de trabalho por dia;

e) Não poderão ser prestadas mais de 60 horas de trabalho num período de 7 dias;

f) Não poderão ser prestados mais de 6 dias de trabalho normal por semana de calendário;

g) Não poderão ser prestadas mais de 6 horas de trabalho seguidas;

h) Deverá ser respeitado um período de intervalo de descanso diário de, pelo menos, 30 minutos;

i) O número de horas de trabalho suplementar não pode exceder as 200 em cada ano civil, salvo o prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a Geberit ou para a sua viabilidade;

j) Deverá ser respeitado um período de descanso entre dias de trabalho de, pelo menos, 11 horas, salvo nas actividades de laboratório, manutenção, moldes, enchimento, vidragem, fornos, escolha, reparação e embalagem quando haja necessidade de assegurar o serviço e a produção por motivos técnicos ou de ausência, incluindo situações de atraso na apresentação ao trabalho, não programada ou imprevista de trabalhador, em que o descanso não poderá ser inferior a 7 horas, devendo o período de descanso remanescente ser gozado nos 3 dias úteis seguintes.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Regime anualizado de duração e gestão dos tempos de trabalho)

1- O regime descrito na presente cláusula aplicar-se-á apenas nos sectores que laborem em regime de turnos, podendo ser aplicado ao conjunto dos trabalhadores desse sector caso, pelo menos, 60 % dos trabalhadores desse sector sejam abrangidos pelo presente acordo de empresa.

2- Aos trabalhadores que não laborem por turnos poderá o regime descrito na presente cláusula ser aplicável caso aqueles manifestem, por escrito, essa vontade e a Geberit concorde. Caso 70 % dos trabalhadores de determinado sector manifestem, por escrito, essa vontade, e a Geberit concordar, o regime aplicar-se-á à totalidade dos trabalhadores desse sector.

3- Cada trabalhador terá, em função do seu horário por turnos, um número de horas de referência anuais, que consistirá no número de horas de trabalho por ano que, em condições normais, esse trabalhador prestará. A Geberit divulgará, para cada trabalhador e em função do seu horário, o número de horas de referência anuais.

4- Para efeitos do número anterior, as horas de ausências justificadas ao trabalho e de férias que ocorram no decurso do ano serão subtraídas ao número de horas de referência anual.

5- A gestão dos tempos de trabalho deverá ser efectuada de acordo com os limites referidos na cláusula 10.<sup>a</sup> no intuito de garantir que, no final do ano civil, o trabalhador prestou um número de horas de trabalho anuais correspondentes ao número de horas de referência anuais.

6- A prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto na

presente cláusula deverá ser comunicada aos trabalhadores mediante aviso prévio de 4 dias, devendo os dias, meios-dias ou horas de compensação de que o trabalhador deva beneficiar para efeitos do acerto da média anual do seu período normal de trabalho, ser marcados por acordo, ou na falta deste, pela Geberit com o aviso prévio de 1 dia, visando dar cumprimento ao disposto na parte final do número 3.

7- Ao abrigo do regime previsto na presente cláusula o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de 4 horas e/ou o período normal de trabalho semanal ser distribuído por seis dias de trabalho consecutivos.

8- Caso o número de horas de trabalho prestado no regime previsto na presente cláusula, durante o ano, seja superior ao número de horas de referência anuais, as horas de trabalho que excederem esse número serão remuneradas com um acréscimo de 150 % sobre a retribuição base normal e consideradas como trabalho suplementar e serão pagas até ao final do mês de janeiro do ano civil seguinte.

9- No caso de trabalhador admitido no decurso do ano civil, o número de horas de referência anuais será determinado tendo em conta o número de horas de trabalho que nesse ano civil, em condições normais e em função do seu horário de trabalho, o trabalhador prestará.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Gestão dos tempos de trabalho em horário flexível)

1- Poderão ser praticados, em certas atividades ou serviços que expressamente sejam definidos pela Geberit, horários flexíveis, desde que sejam asseguradas as seguintes regras:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível (período de presença obrigatória);

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário (períodos de presença flexíveis);

c) Os horários praticados no regime de flexibilidade que venham a ser adoptados ao abrigo da presente cláusula estão sujeitos aos limites previstos na cláusula 10.<sup>a</sup>;

d) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondentes à soma do período normal de trabalho diário a que está obrigado, durante o período de referência que for fixado pela Geberit, que pode ser o dia, semana ou o mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja ordenado, o qual será objeto de registo nos termos legais;

e) O cômputo do tempo de serviço prestado será efectuado consoante o período de referência que for fixado, podendo transitar para o mês seguinte o saldo que não exceda 24 horas;

f) O saldo que exceda os limites previstos na alínea anterior é anulado, sem direito a qualquer compensação, se for positivo, e equiparado, para todos os efeitos legais, a faltas injustificadas, se for negativo;

g) A prática de horário no regime de flexibilidade está sempre condicionada a acordo escrito entre a Geberit e o

trabalhador, e só pode ser praticado desde que tenha sido expressamente solicitado por este;

h) A todo o tempo pode o trabalhador revogar o acordo, produzindo o mesmo efeitos no final do período de referência que estiver em curso;

i) O regime de horário previsto na presente cláusula não é praticável por trabalhadores em regime de turnos.

2- A prática de um horário em regime de flexibilidade decorrente da aplicação da presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença fora dos períodos obrigatórios, quando tal lhe seja determinado pela Geberit ou, nos termos definidos pela Geberit, quando tal se mostre necessário para assegurar o normal funcionamento do serviço.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Horários de trabalho)

1- Sem prejuízo de outros que possam ser adoptados nos termos legais ou do presente acordo de empresa, os horários de turno serão os constantes no anexo IV considerando-se, com a sua previsão no acordo de empresa, como cumpridos os requisitos legais de informação e consulta prévios previstos na lei em matéria de entrada em vigor e alteração de horários de trabalho.

2- A alteração dos horários de trabalho constantes do anexo IV, ou a adoção de outros horários, deve ser precedida de informação e consulta das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos legais.

3- A comunicação ao trabalhador da alteração do horário que deverá observar, de entre os previstos no anexo IV ou dos que vierem a ser adoptados, deve ser feita com 5 dias de antecedência, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 11.<sup>a</sup> e do disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Regime de turnos)

1- No caso de a Geberit pretender que o trabalhador mude de equipa, permanecendo no mesmo regime de turno, deve avisá-lo com, pelo menos, 3 dias de antecedência, e garantir que entre a mudança de turno decorre um período de descanso de 24 horas.

2- O trabalhador que trabalhe em regime de turnos não poderá abandonar o seu posto de trabalho sem ser rendido.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, por acordo com o trabalhador podem ser exercidos em regime de isenção de horário de trabalho, em qualquer das modalidades previstas na lei, as funções inerentes às categorias profissionais constantes dos níveis 7 a 10 do anexo II.

## SECÇÃO II

### Feriados

Cláusula 16.<sup>a</sup>

(Feriados)

1- São feriados:

a) Os feriados obrigatórios previstos no Código do Trabalho;

b) A Terça-Feira de Carnaval;

c) O feriado municipal do município de Alenquer.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos na alínea b) e c) do número anterior pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 17.<sup>a</sup>

(Aquisição e duração das férias)

1- À aquisição e ao gozo de férias aplica-se o regime geral do Código do Trabalho com a possibilidade de majoração descrita no número seguinte:

2- A duração do período de férias é aumentada em três dias no caso de o trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada e de ter dado, no máximo, 16 horas de ausências justificadas, no ano civil a que respeitem as férias.

3- O aumento da duração das férias previsto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que tenham sido admitidos na Geberit até ao dia 31 de dezembro do ano civil anterior àquele a que respeitam as férias.

4- O aumento da duração do período de férias resultante da aplicação do disposto no número anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

5- O regime previsto no número 2 será aplicado desde que o período de férias previsto na lei se mantenha em 22 dias úteis e/ou não preveja qualquer majoração da sua duração.

6- O trabalhador pode renunciar, por acordo escrito com a Geberit, parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

(Marcação de férias)

1- À marcação de férias aplicar-se-á o regime geral do Código do Trabalho com a especificidade de, na falta de acordo entre a Geberit e o trabalhador, as férias poderem ser marcadas, seguidas ou interpoladas, em qualquer altura do ano.

2- No caso de marcação unilateral das férias pela Geberit deve ser assegurado ao trabalhador um período mínimo de 10 dias de férias consecutivos e, no caso de mais do que dois períodos de férias interpoladas, cada período não pode ter duração inferior a 5 dias consecutivos.

3- No caso de trabalhadores que pratiquem o horário constante do número 3 do anexo IV, as férias devem ser gozadas em dias consecutivos de segunda a domingo, sendo compu-

tados 5 dias de férias em cada um destes períodos. As férias remanescentes serão marcadas por acordo.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

(Encerramento para férias)

1- Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, em caso de necessidade, ouvida a Associação Sindical dos Trabalhadores da EUROCER-ASTE, a Geberit poderá encerrar o estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, em qualquer altura do ano e por período superior a quinze dias consecutivos.

2- A Geberit também poderá encerrar o estabelecimento, total ou parcialmente, até quinze dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, durante cinco dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal e num dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal complementar ou obrigatório que coincida com sábado ou um domingo.

3- O encerramento para férias deve ser comunicado nos termos legais aos trabalhadores abrangidos.

4- O encerramento para férias nos termos da presente cláusula confere aos trabalhadores uma indemnização pelos gastos já efectuados com a marcação de férias e que não possam ser reembolsados.

5- Para efeitos do número anterior os trabalhadores afectados devem entregar à Geberit documento comprovativo da despesa efectuada, com indicação expressa de quem a efectuou, bem assim como a menção de que a mesma não é reembolsável.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 20.<sup>a</sup>

(Faltas)

1- Às faltas ao trabalho aplicar-se-á o regime constante do Código do Trabalho, com as clarificações constante dos números seguintes:

2- Sem prejuízo de outras faltas prevista na lei e dos respectivos limites, são consideradas faltas justificadas que não implicam perda de retribuição, desde que o trabalhador comunique o facto à Geberit com 5 dias úteis de antecedência ou assim que possível:

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

b) A dispensa da para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação;

c) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

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

e) A motivada pela deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário;

f) A de trabalhador eleito para estrutura de representação

colectiva dos trabalhadores;

- g) A de candidato a cargo público;
- h) A motivada por cumprimento de obrigações legais;
- i) A motivada por dívida de sangue.

3- Sem prejuízo de outras faltas previstas na lei e dos respectivos limites, são consideradas faltas justificadas que implicam a perda de retribuição, desde que o trabalhador comunique o facto à Geberit com 5 dias úteis de antecedência ou assim que possível:

a) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membro do agregado familiar de trabalhador, devendo o trabalhador fazer prova, através de documento, do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) A motivada por doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença, devendo o trabalhador fazer prova da situação de doença, através da apresentação de documento passado por um médico;

c) A motivada por consulta ou exame médico, desde que o trabalhador faça prova de que a consulta ou exame decorre de necessidade médica;

d) A aprovada ou autorizada pela Geberit.

4- São consideradas faltas injustificadas, com as legais consequências, sem prejuízo do previsto na lei, aquelas que não estejam referidas nos números anteriores e sempre que o trabalhador não as comunique com 5 dias úteis de antecedência ou assim que for possível.

5- A perda de retribuição por motivo de falta pode ser substituída, mediante acordo entre o trabalhador e a Geberit, por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites da cláusula 10.<sup>a</sup>

6- Compete ao trabalhador fazer prova do facto invocado para a justificação. Se o trabalhador não fizer essa prova a falta será considerada injustificada.

## CAPÍTULO IV

### Categorias profissionais e promoções

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

1- As categorias profissionais em vigor na Geberit, sem prejuízo de outras que venham a ser criadas com o acordo da Associação Sindical dos Trabalhadores da EUROCER-ASTE, são as que constam do anexo I.

2- A Geberit poderá utilizar outras designações profissionais e/ou funcionais, nomeadamente por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias previstas no anexo I.

#### Cláusula 22.<sup>o</sup>

##### (Níveis)

Para os efeitos constantes neste acordo de empresa, e para outros que venham a ser definidos, cada categoria pro-

fissional estará enquadrada num nível funcional de acordo com o disposto no anexo II.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Promoções)

1- Considera-se promoção a passagem a categoria profissional de nível funcional superior.

2- Os aprendizes serão promovidos à categoria imediata superior logo que demonstrem ter conhecimento suficiente do ofício ou após 2 anos na categoria de aprendizes.

3- O disposto no número anterior aplica-se, nos sectores da manutenção e da modelagem, com a especificidade de a promoção automaticamente acontecer após 4 anos na categoria de aprendizes.

4- As promoções que estejam ligadas a profissões reguladas ou regulamentadas pela lei, só poderão verificar-se caso o trabalhador seja titular da certificação ou qualificação legalmente exigida e de acordo com o regime previsto no número 6 e seguintes da presente cláusula.

5- As promoções a categorias sénior só poderão ter lugar desde que o trabalhador tenha pelo menos 3 anos de trabalho na função e não serão automáticas, dependendo de decisão de gestão.

6- As restantes promoções, incluindo a categorias sénior, dependerão de avaliação de desempenho individual dada a conhecer ao trabalhador e de necessidades organizativas.

7- Nos casos previstos no número anterior, a promoção está sujeita a um período experimental durante o qual, por iniciativa do trabalhador ou da Geberit, pode a promoção ser anulada, retomando o trabalhador à categoria profissional e retribuição anteriormente auferida. A anulação da promoção deve ser fundamentada por escrito.

8- O período experimental referido no número anterior terá a duração correspondente ao nível da categoria profissional para a qual se verifique a promoção, nos seguintes termos:

a) 90 dias, no caso de promoção para categorias integradas nos níveis 4 a 7 do anexo II;

b) 180 dias, no caso de promoção para categorias integradas nos níveis 8 a 10 do anexo II.

## CAPÍTULO V

### Avaliação de desempenho

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Avaliação de desempenho)

1- A Geberit implementará um sistema de avaliação de desempenho que abranja todos os trabalhadores, podendo ser criados sistemas diferentes em função do nível funcional ou da categoria profissional.

2- Cada trabalhador deve ser avaliado, pelo menos, uma vez em cada período de 12 meses.

3- Os critérios a aplicar na avaliação de desempenho devem ser previamente dados a conhecer ao trabalhador.

4- Os resultados da avaliação de desempenho serão sempre dados a conhecer ao trabalhador pelo seu superior hierárquico.



Cláusula 25.<sup>a</sup>

(Comissão de reavaliação)

1- A Geberit constituirá uma comissão de reavaliação composta pelos directores da empresa que terá por finalidade reavaliar o resultado das avaliações de desempenho quando tal lhes for solicitado por algum trabalhador, nos termos dos números seguintes.

2- Caso um trabalhador entenda que o resultado da sua avaliação de desempenho é injusto ou padece de algum erro e, após ter tentado que o mesmo fosse corrigido junto do seu superior hierárquico, o mesmo se mantenha, poderá o trabalhador recorrer para a comissão de reavaliação.

3- O pedido de reavaliação deve ser efectuado no prazo de 20 dias a contar da data em que lhe foi dado a conhecer o resultado da avaliação, deve ser fundamentado e deve efectuado por escrito, em modelo a definir em regulamento interno.

4- Salvo se o pedido de reavaliação for manifestamente infundado, o trabalhador bem como o superior hierárquico responsável pela avaliação serão notificados para comparecerem perante a comissão de reavaliação e para justificarem as suas posições.

5- A comissão de reavaliação decidirá se o resultado da avaliação de desempenho deve ser mantido ou alterado, podendo ser alterado para melhor ou para pior.

CAPÍTULO VI

**Retribuição e outras prestações**

Cláusula 26.<sup>a</sup>

(Retribuição base mensal e aumentos)

1- Cada trabalhador receberá uma retribuição base mensal, em função da sua categoria profissional, nível funcional e escalão salarial, nos termos da tabela salarial constante do anexo III.

2- A passagem a escalão salarial superior dentro da mesma categoria ou nível funcional dependerá, cumulativamente de:

- a) Última avaliação de desempenho individual positiva;
- b) Inexistência de sanções disciplinares nos 12 meses anteriores;
- c) Inexistência de faltas injustificadas nos 12 meses anteriores;
- d) Aprovação segundo fluxo de aprovação a definir em regulamento interno que terá em conta critérios globais de equidade e critérios financeiros globais.

3- A passagem a escalão salarial superior deverá ser efectuada no prazo de 2 meses a contar da data da comunicação ao trabalhador do resultado da avaliação.

4- A retribuição base mensal será sempre a mesma independentemente do número de dias de trabalho do mês, excluindo ausências que impliquem o não pagamento da remuneração.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

(Cálculo de retribuição horária)

Para efeitos de referência para pagamento de trabalho su-

plementar, trabalho noturno, trabalho em feriado, ou perda de retribuição em caso de ausências, e para todos os trabalhadores da Geberit, independentemente do horário que estejam a desempenhar, a retribuição horária será calculada da seguinte forma: (Remuneração base mensal x 12) : (52 x 40).

Cláusula 28.<sup>a</sup>

(Subsídio de turno)

1- Os trabalhadores que desempenhem funções em regime de turnos rotativos com folgas variáveis receberão, por cada mês completo de prestação de trabalho naquele regime, um subsídio de turno mensal no valor de 300 euros.

2- Os trabalhadores que desempenhem funções em regime de turnos rotativos com folgas fixas receberão, por cada mês completo de prestação de trabalho naquele regime, um subsídio de turno mensal no valor de 210 euros.

3- O subsídio de turno inclui a remuneração de trabalho nocturno, não tendo o trabalhador direito à retribuição especial prevista na cláusula 30.<sup>a</sup>

4- No caso de ausência ao trabalho que implique perda de retribuição, o subsídio referido nos números anteriores será objecto de correspondente redução proporcional.

5- O subsídio de turno integrará a retribuição de férias, o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

6- O subsídio de turno deixará de ser devido caso o trabalhador deixe de desempenhar funções em regime de turnos.

Cláusula 29.<sup>a</sup>

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores terão direito, por cada dia completo de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 7 €, o qual será pago directamente ou através de vale de refeição, cabendo a escolha à Geberit.

2- O pagamento do subsídio de refeição previsto no número anterior poderá ser substituído pelo fornecimento de refeições completas, cabendo a escolha à Geberit.

3- No caso de o fornecimento de refeições apenas abranger determinado horário, terão direito a receber o subsídio de refeição todos os trabalhadores que desempenhem funções num horário que não lhes permita usufruir das refeições fornecidas.

4- Os trabalhadores que prestem 4 ou mais horas de trabalho suplementar terão direito ao pagamento de um subsídio de refeição que poderá acrescer ao referido no número 1 ou à refeição referida no número 2 da presente cláusula, consoante aplicável.

Cláusula 30.<sup>a</sup>

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 23h00 e as 6h00.

2- O trabalho nocturno, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 28.<sup>a</sup>, dá direito a retribuição especial de 25 % de acréscimo sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 31.º

**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, receberão uma retribuição especial mensal de valor não inferior a 20 % da retribuição base mensal, a qual já inclui a retribuição especial do trabalho ser prestado em período nocturno, sem prejuízo de a ela poderem renunciar, nos casos previstos na lei.

2- A retribuição especial devida pela isenção de horário de trabalho integrará a retribuição devida durante as férias do trabalhador e o respectivo subsídio, mas não integrará o subsídio de Natal.

Cláusula 32.ª

**(Trabalho suplementar)**

Sem prejuízo do disposto no número 6 da cláusula 11.ª, sempre que for prestado trabalho suplementar este será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fracção desta e 75 % por hora ou fracção subsequente, em dia útil.
- b) 150 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar.
- c) 150 % por cada hora ou fracção, em dia feriado.

Cláusula 33.ª

**(Subsídio de férias)**

1- O subsídio de férias será pago, na sua totalidade e independentemente do período de gozo das férias, no mês que o trabalhador indicar para o efeito. A indicação deve ser comunicada à Geberit, por escrito, até ao dia 30 de novembro do ano civil anterior. Caso não seja efectuada a comunicação o subsídio de férias será pago nos termos constantes do Código do Trabalho.

2- O disposto no número anterior não se aplica no ano de admissão nem no ano subsequente aplicando-se, nestes casos, o disposto no Código do Trabalho ou o que for individualmente acordado entre a Geberit e o trabalhador.

Cláusula 34.ª

**(Trabalho normal em dia feriado)**

O trabalhador que preste trabalho normal em dia feriado tem direito a receber a sua retribuição normal diária acrescida de 150 %.

Cláusula 35.ª

**(Prémios)**

1- Todos os prémios pagos na Geberit deverão constar de documento contendo as regras de atribuição dos prémios.

2- O documento referido no número anterior deverá estar disponível para consulta por qualquer trabalhador da Geberit.

Cláusula 36.ª

**(Subsídio de transporte)**

1- O trabalhador que preste um dia completo de trabalho terá direito a receber um subsídio de transporte no valor de 0,05 € por quilómetro percorrido entre a sua residência e o seu local de trabalho e vice-versa, com um limite de 250 € mensais.

2- O subsídio de transporte não será pago a trabalhadores que utilizem veículos da Geberit para efectuarem os percursos referidos nem a trabalhadores que residam a 5 ou menos quilómetros da Geberit.

3- O subsídio de transporte poderá ser substituído, mediante escolha da Geberit, por disponibilização de transporte colectivo colocado à disposição da generalidade dos trabalhadores.

CAPÍTULO VII

**Comissão paritária**

Cláusula 37.ª

**(Competência)**

1- Para interpretação das disposições do presente acordo de empresa, as partes outorgantes constituirão uma comissão paritária.

2- As deliberações tomadas pela comissão paritária reger-se-ão pelas disposições legais em vigor, designadamente quanto ao depósito e publicação, produzindo efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente acordo de empresa, salvo se a deliberação fixar outra regra de entrada em vigor.

Cláusula 38.ª

**(constituição e funcionamento)**

1- A comissão paritária é constituída por quatro membros, dois em representação de cada uma das partes outorgantes, dispondo cada um do direito a um voto.

2- Cada uma das partes indicará à outra a identificação dos seus representantes no prazo de trinta dias após a publicação do presente acordo de empresa.

3- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de um assessor.

4- O funcionamento e local das reuniões é estabelecido por acordo das partes.

5- Sempre que uma das partes pretenda a reunião da comissão, comunicá-lo-á à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, indicando dia, hora e agenda dos trabalhos a tratar.

6- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes todos os representantes de cada parte.

7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pela Geberit, excepto as referentes a representantes ou assessores dos sindicatos que não sejam trabalhadores da empresa.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições transitórias e finais

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Reenquadramentos categoriais)

Com efeitos a contar da data de entrada em vigor do presente acordo de empresa, os trabalhadores a tal data ao serviço da Geberit serão reenquadrados nas categorias profissionais previstas no anexo I, nos termos que constam do anexo V.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

Com efeitos a contar da data de entrada em vigor do presente acordo de empresa, as diuturnidades a que os trabalhadores tenham direito a essa data serão integradas na respetiva retribuição base mensal, deixando de as receber autonomamente.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Reenquadramento salarial)

Com efeitos a contar da data de entrada em vigor do presente acordo de empresa, e em consonância com a nova categoria profissional atribuída ao trabalhador nos termos da cláusula 39.<sup>a</sup>, a retribuição base mensal será ajustada da seguinte forma, sempre tendo por ponto de partida a última retribuição base acrescida de diuturnidades recebida pelo trabalhador antes do ajuste:

a) A retribuição base mensal passará a ser a do escalão igual ou imediatamente superior àquela que o trabalhador vinha recebendo, de acordo com o nível funcional em que a sua nova categoria profissional estiver integrada.

b) No caso de o trabalhador ter uma retribuição base mensal superior à do escalão máximo do seu nível funcional, esta será arredondada ao número inteiro imediatamente superior.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Revogação de regulamentação anterior)

Com a entrada em vigor do presente acordo de empresa consideram-se como revogados todos os normativos internos anteriormente em vigor, nomeadamente comunicações internas e comunicações de serviço que se mostrem contrários ou incompatíveis com o acordo de empresa.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Período de transição)

Em virtude do impacto substancial das disposições deste acordo de empresa, as partes acordam no seguinte:

a) O reenquadramento categorial previsto na cláusula 39.<sup>a</sup>, a absorção das diuturnidades prevista na cláusula 40.<sup>a</sup> e o reenquadramento salarial previsto na cláusula 41.<sup>a</sup> poderão ser efectuados até 15 de janeiro de 2019;

b) O regulamento interno da empresa deverá ser elaborado e aprovado no prazo de 3 meses após a entrada em vigor do

presente acordo de empresa;

c) O sistema de avaliação de desempenho deverá ser implementado no prazo de 6 meses após a entrada em vigor do presente acordo de empresa;

d) O horário de trabalho por turnos rotativos, com folgas variáveis, mencionado no anexo IV, número 2, deverá ser implementado no dia 1 de janeiro de 2019.

## ANEXO I

### Categorias profissionais

#### (Cláusula 21.<sup>a</sup>)

*Aprendiz de fiel de armazém* - O trabalhador que está a aprender a desempenhar as funções de fiel de armazém ou que ainda não é capaz de as desempenhar de forma totalmente autónoma.

*Aprendiz de modelador* - O trabalhador que está a aprender a desempenhar funções de modelador ou que ainda não é capaz de as desempenhar de forma autónoma.

*Aprendiz de operador de cerâmica sanitária* - O trabalhador que está a aprender a desempenhar as funções de operador de cerâmica sanitária ou que ainda não é capaz de as desempenhar de forma totalmente autónoma.

*Aprendiz de operador de laboratório* - O trabalhador que está a aprender a desempenhar funções de operador de laboratório ou que ainda não é capaz de as desempenhar de forma autónoma.

*Aprendiz de técnico de manutenção* - O trabalhador que está a aprender a desempenhar funções de técnico de manutenção ou que ainda não é capaz de as desempenhar de forma autónoma.

*Assistente administrativo* - O trabalhador que, num ambiente administrativo executa, sob supervisão, tarefas concretas e definidas, de acordo com um procedimento previamente estabelecido.

*Auxiliar de serviços* - O trabalhador que desempenha funções auxiliares e indiscriminadas que não exijam especiais qualificações, seja de apoio à produção ou à parte administrativa da Geberit, nelas se incluindo trabalhos de reparação, preparação, limpeza, transporte de materiais, accionamento de equipamentos, pequenas verificações ou outras.

*Director* - O trabalhador que, de acordo com as instruções do director-geral, exerce a gestão da área que dirige, planeando e definindo objectivos a alcançar e a estratégia a implementar e verificando e garantindo o seu cumprimento.

*Director-geral* - O trabalhador que, de acordo com as instruções do conselho de administração, exerce a gestão global da Geberit, planeando e definindo as políticas, os objectivos gerais a alcançar e a estratégia global da empresa. Compete-lhe, nomeadamente, coordenar todos os departamentos da Geberit e gerir os meios materiais, técnicos, humanos e financeiros da empresa.

*Encarregado* - O trabalhador que, de acordo com a estratégia definida pelo respectivo director, exerce a gestão de um determinado sector, departamento ou linha de produção, cabendo-lhe otimizar o seu funcionamento de um ponto de



vista técnico, material, qualitativo e humano, sempre numa perspectiva de melhoria contínua e tendo em vista o cumprimento dos objectivos estabelecidos.

*Engenheiro* - O trabalhador qualificado que contribui para e desenvolve produtos técnicos, soluções, serviços ou processos, de forma autónoma e orientada para o resultado final, focando-se na análise, teste e implementação de processos, projectos, tecnologias e sistemas na sua área de especialidade e prestando apoio a outras áreas.

*Engenheiro especialista* - O trabalhador excepcionalmente qualificado que, desempenhando as funções do engenheiro, tem uma visão mais global, fornecendo conselhos e suporte tanto à direcção e à administração como a interlocutores externos. É o representante do saber e da competência técnica da Geberit dentro e fora da empresa.

*Estagiário* - O estagiário com um contrato especial de estágio ou formação nos termos e para os efeitos da legislação em vigor.

*Fiel de armazém* - O trabalhador que gere os materiais existentes no armazém garantido, segundo as regras e procedimentos existentes, a sua recepção e entrega e gerindo os stocks com vista à satisfação das necessidades do cliente interno. Efectua, também, deslocações com vista à reposição pontual de materiais em falta ou de materiais que, pela sua especificidade, não existam em stock.

*Modelador* - O trabalhador que gere o parque das matrizes, mantendo-as em bom estado, que produz e repara matrizes, que trabalha no desenvolvimento de novos produtos e no melhoramento dos existentes e que gere os materiais e equipamentos necessários ao desempenho da sua função.

*Modelador sénior* - O trabalhador que, desempenhando as funções do modelador, tem um conjunto de conhecimentos e experiências que lhe permitem resolver problemas complexos relacionados com as suas tarefas e fazer sugestões de melhoria apoiadas em dados concretos.

*Operador de cerâmica sanitária* - O trabalhador que desempenha todas as funções directamente relacionadas com a produção de peças de cerâmica sanitária, estando essas funções elencadas em regulamento interno.

*Operador de cerâmica sanitária sénior* - O trabalhador que, desempenhando as funções do operador de cerâmica sanitária, tem um conjunto de conhecimentos e experiências que lhe permitem resolver problemas complexos relacionados com a produção e fazer sugestões de melhoria apoiadas em dados concretos.

*Operador de laboratório* - O trabalhador que produz e controla as matérias-primas necessárias à produção, procede à sua regulação e garante que as mesmas estão dentro dos padrões de qualidade e dos intervalos definidos.

*Operador de laboratório sénior* - O trabalhador que, desempenhando as funções do operador de laboratório, tem um conjunto de conhecimentos e experiências que lhe permitem resolver problemas complexos relacionados com as suas tarefas e fazer sugestões de melhoria apoiadas em dados concretos.

*Paquete* - O trabalhador que faz recolhas e entregas de material dentro e fora da Geberit e outras pequenas tarefas indiferenciadas relacionadas com materiais.

*Recepcionista* - O trabalhador administrativo que recebe visitantes, atende telefones, recebe e envia correio e colabora na organização de eventos, podendo também desempenhar outras pequenas tarefas administrativas não especializadas.

*Responsável* - O trabalhador que, de acordo com a estratégia definida pelo respectivo director, exerce a gestão de uma determinada área transversal à empresa, cabendo-lhe garantir a criação, implementação e melhoria contínua das políticas da empresa nessa área, tendo em conta os objectivos estabelecidos.

*Secretário de direcção* - O trabalhador que presta assessoria ao director-geral e aos restantes directores no desempenho das suas funções, nomeadamente assegurando as tarefas rotineiras do dia-a-dia, recolhendo e tratando dados e informações, estabelecendo e gerindo contactos, gerindo agendas e compromissos, e prestando todo o tipo de auxílio, executando tarefas que não exijam decisões que tenham implicações para a Geberit.

*Supervisor* - O trabalhador que organiza e supervisiona uma equipa, assim como ferramentas e equipamentos, garantindo que aquela cumpre os objectivos e as políticas definidos pela empresa, bem como os planos traçados para o cumprimento desses objectivos e dessas políticas. Pode desempenhar as funções daqueles que supervisiona, de forma polivalente.

*Técnico* - O trabalhador que, com autonomia, gere e desempenha tarefas de cariz genérico ou técnico, que procede à recolha e análise de dados e informações e que implementa processos na sua área. O técnico poderá ter uma área de actuação, que será mencionada na sua categoria profissional (ex: técnico de recursos humanos).

*Técnico administrativo* - O trabalhador que, num ambiente administrativo, executa tarefas concretas e definidas, de acordo com um procedimento previamente estabelecido. O técnico administrativo poderá ter uma área de actuação, que será mencionada na sua categoria profissional (ex: técnico administrativo de recursos humanos).

*Técnico coordenador* - O trabalhador qualificado e experiente que, conhecendo e dominando toda a sua área de actuação, gere projectos na sua área ou envolvendo várias áreas, coordenando as respectivas equipas e tomando decisões de acordo com as indicações estratégicas recebidas com o objectivo de antecipar e resolver problemas ou de obter melhorias nos processos.

*Técnico de manutenção* - O trabalhador que efectua trabalhos de manutenção e reparação industrial de serralharia, electricidade, soldadura, mecânica, pneumática e ainda reparações de carácter geral, bem como limpeza de equipamentos industriais. O técnico de manutenção poderá ter uma área de actuação ou especialidade, que será mencionada na sua categoria profissional (ex: técnico de manutenção eléctrica).

*Técnico de manutenção sénior* - O trabalhador que, desempenhando as funções do técnico de manutenção, tem um conjunto de conhecimentos e experiências que lhe permitem resolver problemas complexos relacionados com as suas tarefas e fazer sugestões de melhoria apoiadas em dados concretos. O técnico de manutenção sénior poderá ter uma área

de actuação ou especialidade, que será mencionada na sua categoria profissional (ex: técnico de manutenção eléctrica sénior).

*Técnico de saúde e segurança no trabalho* - O trabalhador que cumpre as funções que legalmente lhe são atribuídas em legislação especial em matéria de saúde e segurança no trabalho, tendo o nível aí constante.

*Técnico especialista* - O trabalhador qualificado e experiente que, conhecendo e dominando toda a sua área de actuação, desempenha, com autonomia, tarefas de análise e consultoria, envolvendo-se em projectos multidisciplinares, com o objectivo de antecipar e resolver problemas ou de obter melhorias nos processos. O técnico especialista poderá ter uma área de actuação, que será mencionada na sua categoria profissional (ex: técnico especialista de recursos humanos).

## ANEXO II

### Níveis funcionais

(Cláusula 22.ª)

#### Nível 10

Director-geral, director e engenheiro especialista.

#### Nível 9

Responsável, encarregado e técnico coordenador.

#### Nível 8

Supervisor, engenheiro, técnico especialista, modelador sénior e técnico de manutenção sénior.

#### Nível 7

Técnico, técnico de saúde e segurança no trabalho, secretário de direcção e modelador.

#### Nível 6

Operador de laboratório sénior e operador de cerâmica sanitária sénior.

#### Nível 5

Técnico administrativo, técnico de manutenção.

#### Nível 4

Fiel de armazém, operador de laboratório e aprendiz de modelador.

#### Nível 3

Recepcionista, operador de cerâmica sanitária, aprendiz de técnico de manutenção e assistente administrativo.

#### Nível 2

Aprendiz de operador de cerâmica sanitária, aprendiz de operador de laboratório, aprendiz de fiel de armazém, auxiliar de serviços e paquete.

#### Nível 1

Estagiário.

## ANEXO III

### Tabela salarial

(Cláusula 26.ª)

#### 1- Tabela salarial de retribuições mensais

Escalão retributivo	Retribuição mensal base	Escalão retributivo	Retribuição mensal base	Escalão retributivo	Retribuição mensal base
1	580 €	25	1 750 €	49	2 950 €
2	600 €	26	1 800 €	50	3 000 €
3	650€	27	1 850 €	51	3 050 €
4	700€	28	1 900 €	52	3 100 €
5	750 €	29	1 950 €	53	3 150 €
6	800 €	30	2 000 €	54	3 200 €
7	850 €	31	2 050 €	55	3 250 €
8	900 €	32	2 100 €	56	3 300 €
9	950 €	33	2 150 €	57	3 350 €
10	1 000 €	34	2 200 €	58	3 400 €
11	1 050 €	35	2 250 €	59	3 450 €
12	1 100 €	36	2 300 €	60	3 500 €
13	1 150 €	37	2 350 €	61	3 550 €
14	1 200 €	38	2 400 €	62	3 600 €
15	1 250 €	39	2 450 €	63	3 650 €
16	1 300 €	40	2 500 €	64	3 700 €
17	1 350 €	41	2 550 €	65	3 750 €
18	1 400 €	42	2 600 €	66	3 800 €
19	1 450 €	43	2 650 €	67	3 850 €
20	1 500 €	44	2 700 €	68	3 900 €
21	1 550 €	45	2 750 €	69	3 950 €
22	1 600 €	46	2 800 €	70	4 000 €
23	1 650 €	47	2 850 €		
24	1 700 €	48	2 900 €		

#### 2- Tabela de progressões salariais

Nível funcional	Escalão mínimo	Escalão máximo
10	N/A	N/A
9	22	70
8	12	60
7	10	40
6	9	30
5	6	20
4	5	14
3	4	10
2	3	6
1	N/A	N/A

ANEXO IV

**Horários de trabalho**

(Cláusula 13.ª)

1- Horário de trabalho de 3 turnos rotativos, com folgas fixas (repete a cada 21 dias)

	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D
0h00 às 8h00	2	2	2	2	2	DC	DO	3	3	3	3	3	DC	DO	1	1	1	1	1	DC	DO
8h00 às 16h00	3	3	3	3	3	DC	DO	1	1	1	1	1	DC	DO	2	2	2	2	2	DC	DO
16h00 às 24h00	1	1	1	1	1	DC	DO	2	2	2	2	2	DC	DO	3	3	3	3	3	DC	DO

O período normal de trabalho diário neste regime será de 7h30 e 30 minutos de descanso.

DC = Dia de descanso complementar

DO = Dia de descanso obrigatório

2- Horário de trabalho de 4 turnos rotativos, com folgas variáveis (repete a cada 84 dias)

Escala de turnos janeiro 2019																															
	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
0h00 às 8h00	B	B	A	A	A	A	D	D	D	D	C	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	D	C	C	C	C	
8h00 às 16h00	D	D	D	D	C	C	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	D	C	C	C	C	B	B	B	B	B	A
16h00 às 24h00	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	D	C	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	
Folga	A	A	B	C	D	D	A	B	B	C	D	A	A	B	C	C	D	A	B	B	C	D	D	A	B	C	C	D	A	A	B

Escala de turnos fevereiro 2019																													
	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
0h00 às 8h00	B	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	D	D	C	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	A	A	D	D	D
8h00 às 16h00	A	A	A	D	D	D	D	C	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	D	C	C	C	C		
16h00 às 24h00	D	C	C	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	D	C	C	C	C	B	B	B	B	B	A	
Folga	C	D	D	A	B	B	C	D	A	A	B	C	C	D	A	B	B	C	D	D	A	B	C	C	D	A	A	A	B

Escala de turnos março 2018																															
	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	S
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
0h00 às 8h00	D	C	C	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	D	C	C	C	C	B	B	B	B	B	A	A	A	A
8h00 às 16h00	B	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	D	D	C	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	D	C	C
16h00 às 24h00	A	A	A	D	D	D	D	C	C	C	C	B	B	B	B	A	A	A	A	D	D	D	D	C	C	C	C	B	B	B	
Folga	C	D	D	A	B	B	C	D	A	A	B	C	C	D	A	B	B	C	D	D	A	B	C	C	D	A	A	B	C	D	D

Repete

O período normal de trabalho diário neste regime será de 7h30 e 30 minutos de descanso.

O primeiro dia de folga após um período de trabalho será considerado dia de descanso obrigatório, sendo o seguinte considerado dia de descanso complementar.

3- Horário de trabalho de 4 turnos rotativos, com 3 dias de período normal de trabalho de 11 horas, seguido de 3 dias de folga (repete a cada 12 dias)

	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S
7h00 às 19h00	W	W	W	Y	Y	Y	X	X	X	Z	Z	Z
19h00 às 7h00	X	X	X	Z	Z	Z	W	W	W	Y	Y	Y
Folga	Y/Z	Y/Z	Y/Z	W/X	W/X	W/X	Y/Z	Y/Z	Y/Z	W/X	W/X	W/X

O período normal de trabalho diário neste regime será de 11 horas e 1 hora de descanso.

O primeiro dia de folga após um período de 3 dias de trabalho será considerado dia de descanso obrigatório, sendo os restantes 2 dias considerados dias de descanso complementar.

## ANEXO V

### Reenquadramento categorial

(Cláusula 39.ª)

Categoria detida antes da entrada em vigor do AE	Nova categoria profissional decorrente do presente AE
Administrativo ambiente, saúde e segurança	Técnico administrativo
Administrativo compras	Técnico administrativo
Administrativo controlling	Técnico administrativo
Administrativo de IT	Técnico administrativo
Administrativo finanças e controlo	Técnico administrativo
Administrativo logística	Técnico administrativo
Administrativo qualidade	Técnico administrativo
Administrativo RH	Técnico administrativo
Aj. trocador de moldes	Operador de cerâmica sanitária
Ajud. operador enforma/desenforma	Operador de cerâmica sanitária
Ajudante de oleiro de sanitários	Operador de cerâmica sanitária
Ap. 2.º ano trocador de moldes	Aprendiz de operador de cerâmica sanitária
Aprendiz 1.º ano operador laboratorio	Aprendiz de operador de laboratório
Aprendiz 2.º ano/emb.emp.	Aprendiz de operador de cerâmica sanitária
Aprendiz 2.º ano/oleiro	Aprendiz de operador de cerâmica sanitária
Aprendiz 2.º ano/op.enf.desenforma	Aprendiz de operador de cerâmica sanitária
Aprendiz operador de cerâmica sanitária	Aprendiz de operador de cerâmica sanitária
Auxiliar de serviço	Auxiliar de serviços
Director jurídico e de recursos humanos	Director
Director de produção	Director

Director financeiro	Director
Director geral	Director-geral
Emb./emp. *	Operador de cerâmica sanitária
Embalador/empalhador	Operador de cerâmica sanitária
Encarregado adjunto embalagem	Supervisor
Encarregado adjunto enchimento	Supervisor
Encarregado adjunto escolha	Supervisor
Encarregado adjunto laboratório	Supervisor
Encarregado adjunto manutenção	Supervisor
Encarregado adjunto moldes	Supervisor
Encarregado adjunto qualidade	Supervisor
Encarregado enchimento	Encarregado
Encarregado fornos e escolha	Encarregado
Encarregado laboratório	Encarregado
Encarregado manutenção	Encarregado
Encarregado modelagem	Encarregado
Encarregado moldes	Encarregado
Encarregado vidragem	Encarregado
Enchedor matinal	Operador de cerâmica sanitária
Escolhedor loiça sanitária	Operador de cerâmica sanitária
Formista	Operador de cerâmica sanitária
Formista *	Operador de cerâmica sanitária
Modelador 1.ª	Modelador sénior
Modelador 2.ª	Modelador
Oficial electricista < 2 anos	Técnico de manutenção
Oficial electricista > 2 anos	Técnico de manutenção
Oleiro de acessórios sanitários	Operador de cerâmica sanitária
Oleiro de loiça sanitária	Operador de cerâmica sanitária
Op. estufas ou secadores *	Operador de cerâmica sanitária
Op. enforna/desenforna *	Operador de cerâmica sanitária
Operador de cerâmica sanitária	Operador de cerâmica sanitária
Operador de enforna/desenforna	Operador de cerâmica sanitária
Operador de estufas ou secadores	Operador de cerâmica sanitária
Operador de laboratório	Operador de laboratório
Preparador de pastas	Operador de laboratório
Preparador pasta *	Operador de laboratório

Preparador vidro	Operador de laboratório
Responsável de compras	Responsável
Responsável de qualidade	Responsável
Responsável GPS	Responsável
Retocador de loiça sanitária	Operador de cerâmica sanitária
Secretária direcção	Secretário de direcção
Serralheiro civil 1.ª	Técnico de manutenção
Serralheiro mecânico 1.ª	Técnico de manutenção
Serralheiro mecânico 2.ª	Técnico de manutenção
Supervisor adjunto enchimento	Operador de cerâmica sanitária sénior
Supervisor adjunto escolha	Operador de cerâmica sanitária sénior
Supervisor adjunto forno intermitente	Operador de cerâmica sanitária sénior
Supervisor adjunto forno túnel	Operador de cerâmica sanitária sénior
Supervisor de transportes	Supervisor
Supervisor enchimento	Supervisor
Supervisor fornos	Supervisor
Supervisor vidragem	Supervisor
Técnico de desenho	Técnico
Técnico de GPS	Técnico
Técnico de manutenção	Técnico de manutenção
Técnico de recursos humanos	Técnico
Técnico electricidade	Técnico de manutenção
Trabalhador limpeza	Auxiliar de serviços
Trocador de moldes especializado	Operador de cerâmica sanitária
Verificador de qualidade	Operador de cerâmica sanitária
Vidrador de loiça sanitária	Operador de cerâmica sanitária

### Declaração

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que a presente convenção coletiva abrange uma empresa, declarando a associação sindical outorgante que estima que serão abrangidos pela mesma cerca de 360 trabalhadores.

Carregado, 4 de outubro de 2018.

Geberit Produção, SA:

*Daniel Bauer*, na qualidade de mandatário.

*Diogo Abreu Costa Monteiro*, na qualidade de mandatário.

Associação Sindical dos Trabalhadores da EUROCER-  
-ASTE:

*Fernando Nuno da Costa Gonçalves*, na qualidade de presidente da direcção.

*Ana Paula Ladeiro Santos Fernandes*, na qualidade de vice-presidente da direcção.

Depositado em 16 de novembro de 2018, a fl. 74 do livro n.º 12, com o n.º 223/2018, 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 Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Revisão global

Considerando que:

A Caravela - Companhia de Seguros, SA, conta nos seus quadros com 109 trabalhadores, de entre os quais encontram-se trabalhadores sindicalizados, cujas relações laborais pretende uniformizar sob as mesmas regras;

a) Desde 1 de janeiro de 2017, o acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, celebrado com Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal é o único instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicado na Caravela;

b) O teor do referido acordo coletivo apenas não se aplica a 17 trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA);

c) Em 23 de maio de 2018, a Caravela dirigiu uma proposta de celebração de acordo de empresa a todos os sindicatos acima indicados;

d) Decorridas as negociações e culminados os entendimentos com os sindicatos, aqui outorgantes, pretendem as partes, de boa-fé, regular as relações entre a Caravela e todos os seus trabalhadores, de forma uniforme, filiados e não filiados, é celebrado o presente acordo de empresa, nos termos das cláusulas seguintes:

### I- Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito territorial

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se aos estabelecimentos da Caravela sites no território nacional e em todas as áreas em que esta exerça a sua atividade seguradora.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito pessoal

1- Este AE obriga a Caravela e seus trabalhadores vinculados por contrato de trabalho filiados nos sindicatos outorgantes.

2- Beneficiam ainda os ex-trabalhadores da Caravela cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste AE.

3- É intenção da Caravela solicitar a extensão das condições de trabalho constantes do presente AE às demais relações de trabalho entre a Caravela e os trabalhadores ao seu serviço, não representados pelos sindicatos outorgantes.

4- Nos termos dos números 1 a 3 supra, o universo dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE ascende a 92, num total de 109 trabalhadores.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Vigência, revisão e denúncia

1- Este AE entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de três anos, renovando-se automaticamente por períodos de três anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária (anexos II e III), serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 30 dias para a tabela salarial e subsídio de refeição, e de 60 dias para a restante matéria, em relação ao termo de vigência inicial ou renovada, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

4- Havendo denúncia do presente AE, quer parcial quer global, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando todas as fases processuais admissíveis legalmente.

5- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral.

6- A falta de adesão à arbitragem voluntária, por parte do requerido, mantém em vigor a presente convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O disposto no número anterior não se aplica quando o requerente não chegue a acordo quanto à indicação do árbitro de parte nos termos do disposto do número 4 do anexo VII.

8- O período de negociação, independentemente das fases processuais que inclua, nomeadamente conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder o prazo de 18 meses.

9- Para os efeitos previstos nos números 4 e 5 da presente cláusula, as partes acordam, desde já, que a arbitragem voluntária se regerá pela convenção de arbitragem que consta do anexo VII, o qual faz parte integrante do presente AE.

10- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, em caso de cessação do presente AE manter-se-ão, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 18 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste AE sobre:

- a) Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.<sup>a</sup> e 8.<sup>a</sup>;
- b) Duração das férias - Cláusula 23.<sup>a</sup>;
- c) Dispensas - Cláusula 26.<sup>a</sup>;
- d) Subsídio de refeição - Cláusula 38.<sup>a</sup>;
- e) Prémio de permanência - Cláusula 44.<sup>a</sup>;
- f) Complemento do subsídio por doença - Cláusula 45.<sup>a</sup>;
- g) Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 46.<sup>a</sup> e 47.<sup>a</sup>;
- h) Plano individual de reforma - Cláusula 52.<sup>a</sup>



## II- Enquadramento e formação profissional

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Classificação profissional

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de senioridade ou complexidade e remunerações, são definidos pela Caravela que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, devendo obrigatoriamente existir a devida correspondência com as categorias definidas no presente AE.

2- Na organização interna dos recursos humanos a Caravela adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos profissionais e respetivas bandas salariais constantes do anexo I.

3- A retribuição base mensal é fixada pela Caravela, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para a banda salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador e o referencial para o limite superior constante no mesmo anexo.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo II seja revista, a retribuição base mensal do trabalhador será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria profissional ou, se for caso disso, ao nível salarial que lhe corresponda.

5- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Avaliação de desempenho

1- A Caravela deverá manter um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação com enfoque nos objetivos da Caravela que devem ser claros, precisos, determináveis e exequíveis;

b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objetivos e da periodicidade com que a monitorização é efetuada;

c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser ímpar, equilibrada e composta por 3 a 5 elementos, devendo ser um desses elementos um representante dos trabalhadores.

3- As reclamações devem ser interpostas no prazo de 15 dias a contar da data de conhecimento da avaliação, sendo que a comissão de recurso decidirá e fará a respetiva comunicação ao recorrente no prazo máximo de 30 dias.

4- A avaliação de desempenho procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.

5- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de

remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

6- A comissão de recurso, prevista na alínea c), do número 2, integrará um representante eleito especificamente pelos trabalhadores para esse efeito por períodos de duração igual ao mandato da comissão de trabalhadores e, se possível, coincidentes com o mesmo.

7- O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Estágios de ingresso

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior, será o correspondente a 80 % do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam.

3- O disposto nesta cláusula e no AE não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

4- Os trabalhadores que já tenham prestado serviço no sector segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Promoções e progressão salarial

1- As promoções e progressões salariais nas bandas correspondentes às categorias profissionais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes, que tenham em conta entre outros os seguintes fatores:

a) Avaliação de desempenho;

b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;

c) Anos de experiência na categoria e na Caravela;

d) Situação económica e financeira da empresa.

2- Sem prejuízo do definido no próprio sistema de promoções e progressões salariais da Caravela, os trabalhadores com as categorias profissionais de especialista operacional ou de assistente operacional que, decorridos dez anos após a respetiva admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria de banda salarial superior, têm direito a promoção na carreira ou a acréscimo de remuneração mensal por mérito de valor acumulado não inferior a 10 % do valor mínimo obrigatório da banda salarial da respetiva categoria, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) Terem obtido em seis anos daqueles dez um valor médio igual ou superior a 70 % do máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pela empresa;

b) Terem obtido um valor não inferior a 75 % do máximo possível na avaliação de desempenho no ano que precede a evolução na carreira ou na banda salarial;

c) A situação económica e financeira da empresa o permita.

3- A Caravela não é obrigada a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto no número anterior se o valor acumulado das progressões salariais por mérito já for igual ou superior ao acréscimo de 10 % referido no número anterior.

4- Caso o trabalhador registe em dois anos consecutivos, ou em cinco interpolados, avaliações de desempenho inferiores a 60 % do máximo possível da avaliação efetuada pela empresa, a Caravela fica desonerada do cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores desta cláusula e os acréscimos salariais por mérito que tenham sido atribuídos ao trabalhador podem ser absorvidos por aumentos futuros da banda salarial em que o trabalhador esteja enquadrado.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Outras promoções

1- São permitidas promoções facultativas, quando baseadas em critérios de valor e de reconhecido mérito, independentemente da categoria profissional do trabalhador.

2- Os critérios definidos no número anterior estão contemplados no sistema de avaliação de desempenho previsto na cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais da formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das empresas;

c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;

e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva;

f) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador estar relacionada com a atividade a prestar, quando decorrente

de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

7- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas de uma só vez ou com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou também com o acordo da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

9- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação dos trabalhadores e dos delegados sindicais.

### III- Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

1- A Caravela pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou área metropolitana quando esta esteja constituída.

2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, a Caravela não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto entre a sua residência permanente, o local de trabalho e o respetivo regresso a casa.

3- A Caravela pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

4- Fora das situações de transferência dentro do mesmo município, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, se os houver, dentro de horários compatíveis, condições de conforto e tempo aceitáveis.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional temporária e definitiva

1- A Caravela pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a previsibilidade da sua duração, a qual numa primeira fase, não deverá ser superior a seis meses. Mas, enquanto se mantiverem os motivos invocados pelo empregador, esta alteração

de funções poderá manter-se até o limite máximo de um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a seis meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, a Caravela decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor deste tenham direito a suplemento devido por exercício das suas funções, mantêm-no, ainda que sejam transferidos para outra função, considerando-se esse suplemento para determinação da remuneração devido pelas funções que passa a exercer.

7- O disposto no número anterior deixa de ter aplicação, se o trabalhador for promovido a categoria ou nível salarial a que corresponda retribuição base ou a retribuição base e suplementos, igual ou superior ou a retribuição base acrescida do suplemento que recebia na situação anterior.

8- Quando da transferência definitiva de funções resulte mudança de categoria, aquela só poderá ser feita para categoria superior, exceto nos casos previstos na lei.

9- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respetivos delegados sindicais relativamente a trabalhadores ou sindicalizados.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Interinidade de funções

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador ou trabalhadora substituído(a) se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o trabalhador interino perma-

necer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Transferência por motivo de saúde

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pela entidade patronal e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que a Caravela tenha um posto de trabalho compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- O trabalhador manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado à Caravela, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de três anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de um ano, se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior e mantendo-se o vínculo contratual à Caravela, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente e de gestor, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional de trabalhadores

1- A Caravela pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns e ligadas à empresa outorgante, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário ou no caso da pluralidade de empregadores, conforme o previsto na cláusula 17.<sup>a</sup>, mas mantém o vínculo contratual inicial com a Caravela cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos no código do trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Pluralidade de empregadores

1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;

c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

#### IV- Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho e organização dos horários

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, em termos médios, prestado em princípio todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, de acordo com o regime de adaptabilidade previsto no Código do Trabalho, fixando-se o período de referência em 6 meses.

2- Os tipos de horários praticáveis na Caravela são, entre outros, os seguintes:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos e estão compreendidos normalmente para a generalidade dos trabalhadores entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na

disponibilidade de trabalhador;

c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

4- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

5- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

6- Na alteração e fixação de horário de trabalho com carácter geral, quando não existam delegados sindicais, a Caravela comunicará os mesmos, por escrito, aos sindicatos outorgantes.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico e operacional.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de pelo menos doze horas seguidas, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Tolerância de ponto

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- A prestação de trabalho suplementar é paga nos termos



previstos na lei com o acréscimo de vinte pontos percentuais.

3- A compensação do trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pela entidade Caravela, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos.

4- Os trabalhadores por turnos que prestem trabalho em período noturno têm direito ao acréscimo de vencimento legalmente previsto, salvo se abrangidos pelo disposto no número seguinte.

5- Relativamente aos trabalhadores admitidos antes de 1 janeiro de 2012, que tenham beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento por turnos, nos termos da cláusula 22.<sup>a</sup> deste AE, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho ou parte dele ser, ou poder ser prestado em período noturno, não conferindo, por isso, direito ao acréscimo de retribuição previsto no número anterior.

## V- Férias, faltas e interrupção do trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias previsto na lei, até o limite dos três dias.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Interrupção do período de férias

1- Desde que o empregador seja informado das devidas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge, filhos, enteados, pais, sogros, padrastrós, noras e genros do trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

d) Dois dias úteis seguidos em caso de aborto ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;

e) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;

f) Licença em situação de risco clínico da gravidez, por todo o período de duração desta;

g) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período da duração desta;

h) Licença por adoção, por todo o período de adoção desta.

2- Para efeitos do disposto no número anterior é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador, em condições análogas às dos cônjuges.

3- Terminados os períodos de interrupção referidos no número um e dois, o gozo das férias recomeça automaticamente pelo período restante que estava previamente marcado, salvo oposição fundamentada da empresa comunicada antecipadamente ao trabalhador.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da capital de distrito onde se situa o local de trabalho do trabalhador.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes: 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, 8 e 25 de dezembro (Natal).

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Dispensas

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- As empresas podem optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Os trabalhadores estarão igualmente dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia de aniversário.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Ausência por aplicação de medida de coação penal

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será conside-

rada autorizada pela Caravela e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador prestar serviço com base em medida de coação penal preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador disponível por um período mínimo de 4 meses, contado do início da aplicação de medida de coação penal preventiva da liberdade.

4- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito da Caravela proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal**

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medidas de coação impeditivas da prestação de trabalho podem solicitar, à Caravela, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;

e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número 2;

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

## **VI- Segurança e saúde no trabalho**

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a entidade patronal proceda a desinfecções das instalações com produtos tóxicos, deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer, fundamentadamente à comissão de segurança e saúde, a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade da Caravela, quando por esta autorizados.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Comissão de segurança e saúde no trabalho**

1- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade são indicados pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros. A outra metade é indicada pela Caravela.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Atribuições e funcionamento**

1- As comissões de segurança têm as seguintes competências:

a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;

b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contra-

tuais referentes a esta matéria;

c) Colaborar com a entidade patronal e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;

d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;

f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;

g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

2- As comissões de segurança reúnem ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, serem convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pela Caravela nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- A Caravela deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;

b) Rastreio auditivo e visual;

c) Hemoscopias;

d) Análise sumária de urina.

4- Os exames referidos no número anterior deverão ser realizados com a periodicidade seguinte:

a) Rastreio auditivo e visual todos os anos;

b) Os restantes exames serão realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de dois em dois anos até aquela idade.

5- No caso de a Caravela não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se deva verificar a inspeção, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas à Caravela, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

## VII- Atividade sindical

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Atividade sindical

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos, incluindo remuneração e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;

i) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, mantêm direito à remuneração e demais direitos e regalias consi-



nados neste AE e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- O número máximo de dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação de número, é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

3- Os sindicatos outorgantes do presente AE podem conjuntamente requisitar, com remuneração mensal efetiva paga pelo empregador, dirigentes sindicais, à razão de um por cada 250 trabalhadores, com um limite de dois dirigentes.

4- Para os efeitos do disposto nos números anteriores desta cláusula, nomeadamente no que respeita à aferição de rácios e limites à requisição de dirigentes sindicais com direito a remuneração, atender-se-á:

a) Será considerado o conjunto dos trabalhadores dos empregadores outorgantes do presente AE;

b) Ao número de trabalhadores da atividade seguradora com contratos de trabalho em vigor, incluindo os que se encontram na situação de pré-reforma.

5- Os sindicatos outorgantes do presente AE deverão, mediante acordo, definir anualmente entre si os dirigentes sindicais a requisitar, enviando, até 31 de outubro de cada ano, comunicação com a identificação dos dirigentes sindicais requisitados para o ano subsequente.

6- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Delegados sindicais

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês ou oito horas por mês, se fizer parte de comissão intersindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a um crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A Caravela procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- A Caravela deverá enviar até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

### VIII- Retribuição, seguros e outros abonos

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Retribuição

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Retribuição base mensal: a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador.

b) Retribuição base anual: o somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) Retribuição efetiva mensal: constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescido de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, o vencimento por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma (PIR), bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas vencimento;

d) Retribuição efetiva anual: o somatório das retribuições efetivas mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo II.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 5 horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pela Caravela o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.<sup>a</sup>, ainda que por referência a tempos médios.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1- O subsídio de férias vence-se na data em que o trabalhador inicia o gozo das férias ou o seu maior período quando estas forem repartidas, podendo a Caravela optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado no número 1 da cláusula 23.<sup>a</sup>, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador, para evitar a perda de vencimento por motivo de faltas.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Subsídio de Natal**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com o vencimento do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito à retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia da Caravela comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Pagamento de despesas de serviço em Portugal**

1- A Caravela pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da Caravela, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 2 desta cláusula.

4- Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, a Caravela poderá optar pelo reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada km efetuado em serviço, o valor constante no anexo III.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro**

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da Caravela, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores a Caravela, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Prémio de permanência**

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo à Caravela, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições:

a) Não ter dado mais do que 20 faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário;

b) Tiver média positiva nas avaliações de desempenho profissional do referido período de cinco anos.

3- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa a seguir indicados, em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com vencimento em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) Quatro dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

4- Existindo acordo entre o trabalhador e a Caravela, a licença anual com retribuição pode ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

5- A atribuição do prémio a que se refere o número 2 desta cláusula está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) Inexistência de sanções disciplinares.

6- Ao número de dias de licença com vencimento, previsto no número 3 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção de:

a) As justificadas, até quatro por ano;

b) As dadas por morte de filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

7- As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as devidas a acidente de trabalho ao serviço da empresa, não são consideradas para efeitos do disposto nos anteriores números 2 e 6.

8- No ano em que o trabalhador reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito ao prémio pecuniário ou à concessão de dias de licença com vencimento previstos nos números anteriores.

9- A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário, conforme exemplo da tabela seguinte:

#### **Ano de admissão/Ano de pagamento**

Terminado em 9 ou 4/2019.

Terminado em 0 ou 5/2020.

Terminado em 6 ou 1/2021.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Complemento do subsídio por doença**

1- A Caravela está obrigada a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos Serviços Médicos da Segurança Social, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto no número 3 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- A Caravela pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

4- Os três primeiros dias com incapacidade temporária para o trabalho, que antecedam os dias subsidiados pela segurança social, serão pagos na íntegra pela Caravela.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento

poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

6- Caso os serviços da Segurança Social paguem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o recebimento, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

7- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social, nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo a Caravela compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras, quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Seguro de saúde**

1- A Caravela fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo IV.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Seguro de vida**

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez, nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

a) 100 000,00 €, se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;

b) 75 000,00 €, se resultar de outro tipo de acidente;

c) 50 000,00 €, nos restantes casos.

d) Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto nos números anteriores serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial.

2- As indemnizações a que se referem os números anteriores serão pagas ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes na empresa, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Indemnização por factos ocorridos em serviço**

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a Caravela garantirá ao seu trabalhador a retribuição efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados.

2- No pagamento a cargo da Caravela, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Condições nos seguros próprios**

1- Os trabalhadores de seguros, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Quebras de caixa**

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Apoio escolar**

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, em idade escolar, matriculados em estabelecimento de ensino básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da Caravela uma comparticipação nas despesas escolares do educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do ano escolar em que o educando está matriculado:

- a) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 40,00 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 70,00 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (7.º a 12.º anos): 110,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de setembro e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar

imediatamente anterior;

b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;

c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;

d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação.

4- A Caravela, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento, enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo a Caravela optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

6- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

**IX- Plano de poupança e pré-reforma**

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Plano Individual de Reforma - PIR**

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com contratos de trabalho sem termo, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo V deste AE.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Início das contribuições**

1- A primeira contribuição anual da Caravela para o Plano Individual de Reforma verificar-se-á, para os trabalhadores em efetividade de funções, no ano seguinte àquele em que completarem 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa.

2- No caso do contrato de trabalho ter sido celebrado a termo resolutivo, a primeira contribuição anual da Caravela apenas terá lugar no ano civil subsequente ao da conversão do contrato a termo em contrato de trabalho sem termo e cumprido que esteja o período de carência de 2 anos previsto no número anterior.

3- O trabalhador que inicie a sua atividade profissional



na Caravela, depois de já ter exercido funções na atividade seguradora, tem direito ao Plano Individual de Reforma, a partir do momento que complete dois anos de antiguidade na empresa.

4- No caso previsto no número 3. desta cláusula, o montante do PIR inicial é acumulado com os valores correspondentes aos dois anos iniciais da sua atividade na Caravela.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Pré-reforma

1- Aos trabalhadores que passarem à situação de pré-reformados aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado por escrito e conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Data de início da pré-reforma;

c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;

d) Valor da prestação anual da pré-reforma;

e) Modo de atualização da prestação;

f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais mínimas para requerer a reforma por velhice, sem qualquer penalização, e a Segurança Social defira o seu pedido.

A contribuição da Caravela para o Plano Individual de Reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador.

## X- Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;

b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Reformados até 31 de dezembro de 2011

Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo da banda salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VI do AE ora publicado.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por um representante de cada um dos outorgantes, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar, desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Anterior sistema de prémios de antiguidade

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2013, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Anteriores suplementos de retribuição

O valor dos suplementos de retribuição atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2011, manter-se-á por incorporação na respetiva retribuição efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros, quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente AE por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva, nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Igualdade de tratamento e não discriminação

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, assim como às condições de trabalho.

2- A entidade empregadora não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada nomeadamente na ascendência, na idade, no sexo, na orientação sexual, no estado civil, na situação familiar, no património genético, na capacidade de trabalho reduzida, na deficiência ou na doença crónica, na nacionalidade, na origem étnica, na religião, nas convicções religiosas ou ideológicas.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

Produção de efeitos

Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição in-

dicados no anexo II do presente AE produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam, exceto se outra data for expressamente acordada entre as partes.

## ANEXO I

**Grupos profissionais, categorias, funções e bandas salariais**

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Banda salarial
Dirigente	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	A
Gestor	Gestor comercial	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	B
	Gestor técnico		
	Gestor operacional		
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	C
Operacional	Coordenador operacional	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	D
	Especialista operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	E
	Assistente operacional	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	F
Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	G



**B - Estrutura de qualificação de funções**

**1- Quadros superiores**

Diretor.

**1 ou 2- Quadros superiores ou médios**

Gestor comercial;  
Gestor técnico;  
Gestor operacional.

**2- Quadros médios**

Coordenador operacional.

**3- Profissionais altamente qualificados**

Técnico.

**4- Profissionais qualificados**

Especialista operacional.

**4 ou 5- Profissionais qualificados ou semiqualeificados**

Assistente operacional.

**5- Profissionais semiqualeificados**

Auxiliar geral.

– Subsídio de refeição:

Subsídio de refeição para o ano de 2019: 10,50 €.

**B - Tabela salarial para 2020**

Tabela salarial 2020		
Retribuição base		
Bandas	Valor mínimo obrigatório	Referencial para limite superior
A	2 138,22 €	3 255,14 €
B	1 694,39 €	2 485,85 €
C	1 148,35 €	2 485,85 €
D	1 231,51 €	1 406,17 €
E	1 050,71 €	1 370,45 €
F	918,78 €	1 148,35 €
G	731,36 €	1 148,35 €

– Subsídio de refeição:

Subsídio de refeição para o ano de 2020: 10,75 €.

ANEXO II

**Tabela salarial e subsídio de refeição**

**A - Tabela salarial para 2019**

Tabela salarial 2019		
Retribuição base		
Bandas	Valor mínimo obrigatório	Referencial para limite superior
A	2 086,07 €	3 175,75 €
B	1 653,07 €	2 425,22 €
C	1 120,34 €	2 425,22 €
D	1 201,47 €	1 371,88 €
E	1 025,09 €	1 337,02 €
F	896,37 €	1 102,34 €
G	713,52 €	1 120,34 €

ANEXO III

**Outras cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusulas	Valores
Cláusula 42.ª, número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:  Por diária completa Refeição isolada Dormida e pequeno-almoço	73,00 € 11,75 € 49,50 €
Cláusula 42.ª, número 5 - Valor por km	0,40 €
Cláusula 43.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	153,38 €

ANEXO IV

**Condições de referência do seguro de saúde**

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 000,00 €/ano
Franquias e co-pagamentos máximos	Internamento: 100 €/sinistro Ambulatório: Copagamento: 15 €/sinistro Franquia: 60 €/ano
Períodos de carência	Não aplicáveis

<p>Exclusões gerais</p>	<p><i>a)</i> Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;</p> <p><i>b)</i> Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;</p> <p><i>c)</i> Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);</p> <p><i>d)</i> Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;</p> <p><i>e)</i> Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;</p> <p><i>f)</i> Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura;</p> <p><i>g)</i> Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</p> <p><i>h)</i> Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</p> <p><i>i)</i> Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</p> <p><i>j)</i> Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;</p> <p><i>k)</i> Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</p> <p><i>l)</i> Hemodiálise;</p> <p><i>m)</i> Transplantes de órgãos e suas implicações;</p> <p><i>n)</i> Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa;</p> <p><i>o)</i> Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p> <p><i>p)</i> Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:</p> <p><i>i)</i> prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;</p> <p><i>ii)</i> participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos);</p> <p><i>iii)</i> prática de ski na neve e aquático, surf, snow-board, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, barrage/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade;</p> <p><i>iv)</i> utilização de veículos motorizados de duas rodas;</p> <p><i>v)</i> cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas;</p> <p><i>vi)</i> consequências da exposição a radiações.</p> <p><i>q)</i> Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura;</p> <p><i>r)</i> Enfermagem privativa;</p> <p><i>s)</i> Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios;</p> <p><i>t)</i> Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.</p>
<p>Exclusões específicas da cobertura de internamento</p>	<p><i>a)</i> Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo:</p> <p><i>i)</i> Queratotomia radial;</p> <p>Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com laser excimer/lasix);</p> <p><i>ii)</i> Queratomieleusis por laser in situ;</p> <p><i>iii)</i> Inserção de lentes fáquicas intraoculares.</p> <p><i>b)</i> Tratamento cirúrgico da roncopia;</p> <p><i>c)</i> Plastias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.</p>
<p>Atos não cobertos</p>	<p><i>a)</i> Medicamentos;</p> <p><i>b)</i> Próteses e ortóteses não cirúrgicas;</p> <p><i>c)</i> Parto;</p> <p><i>d)</i> Exames gerais de saúde (Check-up).</p>
<p>Âmbito territorial</p>	<p>O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.</p>

**Notas interpretativas:**

i) As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;

ii) Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.

**ANEXO V**

**Plano Individual de Reforma - PIR**

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 52.<sup>a</sup>, a Caravela efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A Caravela definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do

imposto sobre pessoas coletivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à reforma, terá direito a transferir para outra seguradora ou fundo de pensões, nessa data, 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela Caravela.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características do de origem.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela Caravela com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado, nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

**ANEXO VI**

**Tabela de correspondência entre as categorias do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias deste AE**

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Ordenado base de referência
Diretor coordenador	XVI	Dirigente	Diretor	2 279,69 €
Diretor de serviços	XV	Gestor	Gestor comercial/técnico/Operacional (2)	1 970,62 €
Gerente de hospital	XIV e XV	Gestor	Gestor operacional	1 561,58 € ou 1 970,62 € (1)
Chefe de serviços	XIV	Gestor	Gestor comercial/técnico/Operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestor	Gestor técnico/Operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestor	Coordenador/Técnico/Operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestor	Gestor técnico	1 561,58 €
Atuário	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € (1)

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Ordenado base de referência
Técnicos de contas	XII e XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 561,58 € (1)
Coordenador geral de serviços comerciais	XIV	Gestor	Gestor comercial	1 561,58 €
Chefe de centro	XIV	Gestor	Gestor técnico/ Operacional (2)	1 561,58 €
Chefe de análise	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de programação	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico de software de base	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de radiologia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Chefe de exploração	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Analista sénior	XIII	Técnico	Técnico	1 289,56 €
Chefe de secção	XII	Operacional	Coordenador operacional	1 256,79 €
Assistente comercial	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Programador	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Preparador de trabalhos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista operacional	1 129,38 €
Técnico-subchefe de radiologia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Técnico-subchefe de fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	1 129,38 €
Correspondente-tradutor	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Escriturário	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Regularizador de sinistros	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Analista auxiliar de organizações e métodos	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Caixa	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Rececionista	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos)	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Perito	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Encarregado de arquivo geral	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Técnico comercial	IX e X	Operacional	Especialista operacional	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista operacional	1 053,11 €
Técnico de radiologia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €

Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Ordenado base de referência
Técnico de fisioterapia	X	Técnico	Técnico	1 053,11 €
Fiel de economato	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Técnico de reprografia	IX e X	Apoio	Auxiliar geral	963,57 € ou 1 053,11 € (1)
Cobrador	VII e IX	Operacional	Assistente operacional	885,81 € ou 963,57 € (1)
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Operacional	Especialista operacional	963,57 €
Coord. auxiliares de posto médico e ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Telefonista	VI e VIII	Apoio	Auxiliar geral	842,58 € ou 923,94 € (1)
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Encarregado de arquivo sectorial	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Auxiliar de posto médico e ou hospital	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de limpeza	III	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Estagiários				
Categoria profissional e Nível no CCT de 2008		Enquadramento neste AE		Ordenado base de referência
Escriturário estagiário	IV	Estagiário cláusula 6.ª		722,67 € (3)
Perito estagiário	IV			722,67 € (3)
Estagiário comercial	IV			722,67 € (3)
Cobrador estagiário	II			639,18 € (1)
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Ordenado base de referência
Telefonista estagiário	II	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice A				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Ordenado base de referência
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Chefe de equipa	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Oficial	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €
Pré-oficial	V	Apoio	Auxiliar geral	793, 26 €
Ajudante	IV	Apoio	Auxiliar geral	717,34 €
Aprendiz	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €



Apêndice B				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Ordenado base de referência
Encarregado de refeitório	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Cozinheiro de 1.ª	IX	Apoio	Auxiliar geral	963,57 €
Ecónomo	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Cozinheiro de 2.ª	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Encarregado de lavandaria	VII	Apoio	Auxiliar geral	885,81 €
Dispenseiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Cozinheiro de 3.ª	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Empregado de balcão	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Cafeteiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Empregado de refeitório	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Lavadeira/engomadeira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Costureira	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Copeiro	V	Apoio	Auxiliar geral	793,26 €
Estagiário	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice C e D				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Ordenado base de referência
Engenheiro técnico	XIV	Técnico	Técnico	1 561,58 €
Construtor civil	XII	Técnico	Técnico	1 256,79 €
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar geral	1 053,11 €
Capataz	VIII	Apoio	Auxiliar geral	923,94 €
Carpinteiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Pedreiro	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Pintor	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Trolha ou pedreiro de acabamentos	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Estucador	VI	Apoio	Auxiliar geral	842,58 €
Servente	I	Apoio	Auxiliar geral	670,71 €

Apêndice E				
Categoria profissional e nível no CCT de 2008		Grupo profissional neste AE	Categoria profissional neste AE	Ordenado base de referência
Técnico de grau IV	XV ou XVI	Técnico	Técnico	1 970,62 € ou 2 279,69 € (1)
Técnico de grau III	XIV ou XV	Técnico	Técnico	1 561,58 € ou 1 970,62 € (1)
Técnico de grau II	XII, XIII ou XIV	Técnico	Técnico	1 256,79 € ou 1 289,56 € ou 1 561,58 € (1)
Técnico de grau I	X, XI ou XII	Técnico	Técnico	1 053,11 € ou 1 129,38 € ou 1 256,79 € (1)

(1) De acordo com o ordenado base que lhe estava atribuído na revisão do CCT de 2008, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2009.

(2) De acordo com a área funcional onde se integra.

(3) 75 % do valor mínimo obrigatório da banda E.

## ANEXO VII

### (Convenção de arbitragem)

Os outorgantes do presente AE acordado entre a Caravela - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 9 da cláusula 3.ª deste AE, a qual se rege nos termos seguintes:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos dispostos no número 4 infra e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente AE, nos termos previstos no número 5 da cláusula 3.ª do AE.

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do AE.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respectivamente, pelas empresas e pelos sindicatos outorgantes do presente AE;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de

depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

O presente AE é redigido em quatro exemplares de igual valor, ficando cada parte na posse de um exemplar e um para ser entregue, para depósito, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, aos 9 de outubro de 2018.

Pela Caravela - Companhia de Seguros, SA:

*Luís Filipe Sampaio Cervantes*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Gonçalo Lopes da Costa de Ramos e Costa*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

*Carlos Alberto Marques*, na qualidade de presidente da direção.

*Mário José Rúbio de Oliveira e Silva*, na qualidade de 2.ª vice-presidente da direção.

*Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, na qualidade de vogal da direção.

*Maria de Fátima Salsinha Murcho*, na qualidade de mandatária.

*Lina Maria Pereira da Silva*, na qualidade de mandatária - Advogada.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

*António Carlos Videira dos Santos*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Carlos da Conceição Cordeiro*, na qualidade de mandatário.

*Teresa Maria Correia Gonçalves*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 14 de novembro de 2018, a fl. 74 do livro n.º 12, com o n.º 222/2018, 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 Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Integração em níveis de qualificação**

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo AC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de julho de 2018.

**1- Quadros superiores**

Chefe de serviços administrativos  
Engenheiro técnico agrário especialista  
Engenheiro técnico especialista  
Técnico especialista  
Técnico superior

**2- Quadros médios**

**2.1- Técnicos administrativos**

Assistente administrativo especialista  
Técnico principal  
Técnico de 1.ª classe  
Técnico de 2.ª classe

**2.2- Técnicos de produção e outros**

Agente técnico agrícola especialista  
Desenhador especialista  
Encarregado eletricitista de central  
Engenheiro técnico agrário principal  
Engenheiro técnico agrário de 1.ª classe  
Engenheiro técnico agrário de 2.ª classe  
Engenheiro técnico principal  
Engenheiro técnico de 1.ª classe  
Engenheiro técnico de 2.ª classe  
Operador de SIG especialista  
Topógrafo especialista

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

Encarregado de barragem especialista  
Encarregado de barragem  
Encarregado de barragem com central elétrica  
Encarregado geral de construção civil  
Encarregado geral de máquinas  
Fiscal especialista

**4- Profissionais altamente qualificados**

**4.1- Administrativos, comércio e outros**

Assistente administrativo principal  
Assistente administrativo de 1.ª classe  
Assistente administrativo de 2.ª classe  
Motorista de pesados/ligeiros especialista

**4.2- Produção**

Agente técnico agrícola principal  
Agente técnico agrícola de 1.ª classe  
Agente técnico agrícola de 2.ª classe  
Auxiliar técnico de rega e conservação especialista  
Carpinteiro especialista  
Fiel de armazém especialista  
Fiscal principal  
Fiscal de 1.ª  
Fiscal de 2.ª  
Desenhador principal  
Desenhador de 1.ª classe  
Desenhador de 2.ª classe  
Eletricista especialista  
Mecânico especialista  
Operador de estação elevatória especialista  
Operador de máquinas especialista  
Operador de SIG principal  
Operador de SIG de 1.ª classe  
Operador de SIG de 2.ª classe  
Pedreiro especialista  
Serralheiro civil especialista  
Serralheiro mecânico especialista  
Topógrafo principal  
Topógrafo de 1.ª classe  
Topógrafo de 2.ª classe

**5- Profissionais qualificados**

**5.1- Administrativos**

Assistente administrativo de 3.ª classe  
Caixa  
Guarda especialista

**5.3- Produção**

Ajudante de encarregado de armazém  
Ajudante de encarregado de barragem  
Auxiliar técnico de rega e conservação principal  
Auxiliar técnico de rega e conservação de 1.ª classe  
Auxiliar técnico de rega e conservação de 2.ª classe  
Cantoneiro de rega e conservação especialista  
Carpinteiro principal  
Carpinteiro de 1.ª classe  
Carpinteiro de 2.ª classe  
Carpinteiro de 3.ª classe  
Eletricista principal  
Eletricista de 1.ª classe  
Eletricista de 2.ª classe  
Eletricista de 3.ª classe  
Guarda de porta de água especialista  
Mecânico principal  
Mecânico de 1.ª classe  
Mecânico de 2.ª classe  
Mecânico de 3.ª classe  
Operador de estação elevatória principal  
Operador de estação elevatória de 1.ª classe  
Operador de estação elevatória de 2.ª classe  
Operador de máquinas principal  
Operador de máquinas de 1.ª classe  
Operador de máquinas de 2.ª classe

Pedreiro principal  
Pedreiro de 1.ª classe  
Pedreiro de 2.ª classe  
Pedreiro de 3.ª classe  
Serralheiro civil principal  
Serralheiro civil de 1.ª classe  
Serralheiro civil de 2.ª classe  
Serralheiro civil de 3.ª classe  
Serralheiro mecânico principal  
Serralheiro mecânico de 1.ª classe  
Serralheiro mecânico de 2.ª classe  
Serralheiro mecânico de 3.ª classe

**5.4- Outros**

Fiel de armazém principal  
Fiel de armazém de 1.ª classe  
Motorista de pesados/ligeiros principal  
Motorista de pesados/ligeiros de 1.ª classe  
Motorista de pesados/ligeiros de 2.ª classe

**6- Profissionais semiqualeificados (especializados)**

**6.1- Administrativos, comércio e outros**

Auxiliar administrativo especialista  
Auxiliar administrativo de 1.ª classe  
Fiel auxiliar de armazém  
Guarda principal  
Guarda de 1.ª classe  
Trabalhador auxiliar  
Trabalhador de limpeza

**6.2- Produto**

Cantoneiro de rega e conservação principal  
Cantoneiro de rega e conservação  
Guarda de porta de água principal  
Guarda de porta de água de 1.ª classe

**A - Estagiários**

Estagiário

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato dos Trabalhadores da Autoeuropa e do Sector Automóvel - STASA - Constituição**

Estatutos aprovados em 27 de outubro de 2018.

##### Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores da Autoeuropa e do Sector Automóvel - STASA, associação constituída por trabalhadores referidos no artigo 2.º

##### Artigo 2.º

1- Podem ser associados todos os trabalhadores das indústrias do sector automóvel que trabalhem por conta de outrem, estejam em exercício de funções, assim como reformados em que a última atividade profissional tenha sido exercido nas indústrias do sector automóvel.

2- Pode manter a qualidade de associado o trabalhador que deixe de exercer a sua actividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado.

##### Artigo 3.º

O sindicato é de âmbito nacional e a sua sede é na cidade de Barreiro.

##### Artigo 4.º

Poderão ser criadas, sempre que se entenda necessário à prossecução dos seus fins e por decisão da direção, delegações ou outras formas de representação noutras localidades, dentro do território nacional.

#### **Princípios fundamentais, fins e competências**

##### Artigo 5.º

O sindicato reconhece como fundamentais os princípios definidos nos números seguintes e neles assenta toda a sua atividade sindical:

a) O sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela sua emancipação, independentemente das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas;

b) O sindicato exerce a sua ação com total independência

do patronato, governo, partidos políticos, instituições religiosas ou quaisquer outros agrupamentos;

c) A democracia sindical assegura a cada associado o direito de, dentro do sindicato, defender livremente os seus pontos de vista quanto a tudo o que se relaciona com a vida da associação, sendo-lhe apenas vedada a institucionalização de estatutos paralelos;

d) Cabe ao sindicato a mobilização dos trabalhadores para a defesa dos seus direitos através de formas de luta que poderão incluir a greve ou outras decididas pelos trabalhadores;

e) O sindicato pugnará pelo fim da discriminação da raça, género e orientação sexual, contra o machismo e a homofobia.

##### Artigo 6.º

O sindicato pode associar-se em uniões, federações, numa central sindical ou confederação geral e em organismos internacionais. A adesão ou desvinculação a estas organizações deve ser decidida, por voto secreto, em assembleias gerais convocadas expressamente para o efeito.

##### Artigo 7.º

Constituem fins e objetivos principais do sindicato:

a) Representar, defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses profissionais, morais e materiais dos seus associados;

b) Pugnar por horários e ritmos de trabalho conciliáveis com a saúde, a vida social e familiar dos trabalhadores, contra a desregulamentação dos tempos de trabalho;

c) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos seus associados, democraticamente expressas;

d) 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;

e) Participar na elaboração de toda a legislação que, direta ou indiretamente, se relacione com o sector automóvel;

f) Celebrar convenções coletivas de trabalho e intervir e vincular o sindicato em toda e qualquer negociação coletiva de trabalho do sector, bem como em acordos com as empresas quando reclamada a sua intervenção;



- g) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade;
- h) Fiscalizar e reclamar o cumprimento das disposições legais aplicáveis ao sector automóvel;
- i) Atuar prontamente na revogação de disposições legais lesivas dos legítimos interesses dos trabalhadores;
- j) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais ou estatais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;
- k) Prestar assistência jurídica a todos os trabalhadores do sector automóvel nos conflitos emergentes das relações de trabalho.

#### Artigo 8.º

Para o exercício das suas competências, o sindicato deve:

- a) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses;
- b) Assegurar uma gestão correta dos seus fundos;
- c) Adequar a estrutura sindical.

### CAPÍTULO III

#### Dos sócios

#### Artigo 9.º

Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 2.º dos presentes estatutos.

#### Artigo 10.º

O pedido de filiação deverá ser dirigido ao sindicato, em formulário fornecida para esse efeito e apresentada diretamente ou através de delegados sindicais, que a enviarão à sede no prazo de três dias.

- a) Os candidatos a associados terão de apresentar contrato ou outro documento que comprovem a sua situação profissional conforme o disposto no artigo 2.º;
- b) Com a aceitação de um novo associado o sindicato obriga-se a entregar ao mesmo um exemplar dos estatutos e da carta de princípios.

#### Artigo 11.º

1- São direitos dos associados:

- a) Elegerem e serem eleitos para quaisquer órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral;
- c) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas dele dependentes ou de organismos em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos presentes estatutos;
- d) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económico-sociais e culturais comuns ou dos seus interesses específicos;
- e) Informar-se de toda a atividade do sindicato;
- f) Consultar os livros de contas do sindicato, que devem estar disponíveis para esse efeito sempre que tal for solicitado;

g) Estão isentos do pagamento de quotas os sócios que deixarem de receber as respetivas retribuições por motivo de doença, cumprimento do serviço militar obrigatório e desemprego;

h) É garantido a todos os associados o direito de tendência, em harmonia com a alínea e) do artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa, e de acordo com o seguinte:

i) O Sindicato dos Trabalhadores da Autoeuropa e do Sector Automóvel - STASA está sempre aberto às diversas correntes de opinião, que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos do sindicato;

j) As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos do sindicato (pela apresentação de propostas; pela intervenção no debate de ideias; pela participação na discussão de princípios orientadores da atividade sindical) e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado;

k) O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do sindicato subordina-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pela assembleia geral sob proposta da direção;

l) A regulamentação referida neste número constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

#### Artigo 12.º

2- São deveres dos sócios:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Contribuir com a quota mensal correspondente a 2 % do vencimento base líquido mensal;
- c) Participar, por escrito, à direção as alterações dos dados biográficos ou da sua situação profissional;
- d) Desempenhar as funções para que forem eleitos, nomeados ou convidados, salvo por motivos devidamente justificados;
- e) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos, fortalecendo a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical;
- f) Respeitar e fazer respeitar a democracia sindical, combatendo todas as forças contrárias aos interesses dos trabalhadores;
- g) Combater todas as formas de discriminação em função da raça, o género e orientação sexual.

#### Artigo 13.º

1- Perdem a qualidade de associados os inscritos que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a sua atividade profissional dependente;
  - b) Deixarem de pagar as quotas durante um período de seis meses e, depois de avisados para as liquidar, o não fizerem;
  - c) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação escrita ao sindicato, com a antecedência mínima de 30 dias;
  - d) Tenham sido punidos com pena de expulsão.
- 2- Contudo, pode manter a qualidade de associado o traba-

lhador que deixe de exercer a sua atividade, mas não passe a exercer outra não representada pelo mesmo sindicato ou não perca a condição de trabalhador subordinado, desempregado e reformado.

Artigo 14.º

Os ex-associados podem ser readmitidos, em condições a definir pela direção, após análise do processo. Nos casos de expulsão, o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado por voto secreto, favoravelmente por maioria simples dos sócios presentes.

CAPÍTULO IV

**Regime disciplinar**

Artigo 15.º

Podem ser aplicados aos sócios as penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

Artigo 16.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que, de forma injustificada, não cumpram o artigo 12.º destes estatutos.

Artigo 17.º

A pena de suspensão poderá ser aplicada aos sócios reincidentes no incumprimento do artigo 12.º

Artigo 18.º

A aprovação da pena de expulsão é da competência da assembleia geral sob propostada direção ou de, pelo menos, 10 % dos associados, e mediante a aprovação de dois terços dos associados. Só poderá ser aplicada aos sócios em caso de violação grave de deveres fundamentais:

- a) Violem frontal e gravemente os estatutos;
- b) Pratiquem atos gravemente lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos seus associados.

Artigo 19.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades legais de defesa em adequado processo disciplinar, o qual revestirá a forma escrita.

§ único. Das penas aplicadas aos sócios cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO V

**Da assembleia geral**

Artigo 20.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, sendo órgão deliberativo, nela residindo a autonomia e soberania do sindicato.

Artigo 21.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direção;
- c) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direção;
- d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- e) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato, ou entre estes e os sócios, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de a assembleia geral decidir em consciência;
- g) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
- h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes;
- i) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- j) Exercer o poder disciplinar, conforme o disposto nos artigos 15.º, a 19.º destes estatutos;
- k) Apreciar e deliberar sobre todos os assuntos de interesse geral dos associados e do sindicato.

Artigo 22.º

A assembleia geral reunirá, em sessão ordinária, nos primeiros 90 dias de cada ano civil, para exercer as atribuições descritas nas alíneas b) e c) do artigo anterior, e, de três em três anos, para cumprimento do disposto na alínea a) do mesmo artigo.

Artigo 23.º

A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) Por solicitação da direção;
- c) A requerimento de 10 % ou 100 dos associados, prevalecendo o número menor.

Artigo 24.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários.

2- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos, e fundamentados por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

3- As assembleias gerais deverão ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, o local e o objeto, devendo a convocatória ser publicada, com a antecedência mínima de oito dias, num dos jornais mais lidos da localidade da sede do sindicato, *site* do sindicato, *mailing lists*, com as exceções previstas nestes estatutos.

4- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do artigo 23.º destes estatutos, o presidente deverá reunir a assembleia geral, após receção da solicitação ou requerimento, no prazo máximo de 15 dias.

Artigo 25.º

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos sócios,

ou trinta minutos depois, com qualquer número, salvo nos casos em que a lei ou estes estatutos disponham diferentemente, e terminarão às 24 horas, podendo continuar em data a fixar pela assembleia.

2- As convocatórias da assembleia geral deverão incluir o disposto no número anterior.

#### Artigo 26.º

1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos, salvo nos casos específicos expressos nestes estatutos.

2- Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação. Caso o empate se mantenha, o presidente da mesa usará, obrigatoriamente, o voto de qualidade.

#### Artigo 27.º

A assembleia geral para alteração dos estatutos só poderá funcionar e deliberar validamente desde que reúna o mínimo de 10 % do total ou 100 associados, prevalecendo o número menor. Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, tendo cada associado direito a um único voto, direto e secreto.

#### Artigo 28.º

A votação para os fins previstos no artigo 6.º e na alínea a) do artigo 21.º será sempre feita por sufrágio direto e escrutínio secreto.

#### Artigo 29.º

Da destituição dos corpos gerentes:

a) A convocatória para a assembleia geral que tenha por ordem de trabalhos a destituição de algum ou de todos os corpos gerentes terá de ser feita com o mínimo de oito dias de antecedência;

b) A assembleia não poderá reunir com menos de 10 % dos associados;

c) A votação será secreta e a deliberação da destituição apenas será válida com a participação de pelo menos 50 % mais um da totalidade dos associados, e será tomada por maioria simples;

d) Se apenas forem destituídos algum ou alguns dos elementos dos corpos gerentes, aplica-se o disposto na alínea c) do artigo 40.º, a não ser que haja a destituição da totalidade de um órgão perante o que se aplicará o disposto na alínea seguinte;

e) A assembleia geral que destituir os corpos gerentes elegerá uma comissão provisória em substituição de cada órgão destituído.

#### Artigo 30.º

1- Caso haja destituição integral de algum dos órgãos (mesa da assembleia geral, direção ou conselho fiscal), terão de se realizar eleições extraordinárias para sua substituição definitiva, nos termos estatutários, salvo se faltarem até seis meses para as próximas eleições ordinárias.

2- As eleições extraordinárias referidas no número anterior deverão realizar-se no prazo de 60 dias a contar da data da assembleia da destituição.

#### Artigo 31.º

O órgão do sindicato são a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

#### Artigo 32.º

O exercício dos cargos associativos é gratuito.

#### Artigo 33.º

O regulamento eleitoral para os corpos gerentes é definido em capítulo próprio.

#### Artigo 34.º

A duração do mandato dos corpos gerentes é de três anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos até ao limite máximo de quatro.

### Da mesa da assembleia geral

#### Artigo 35.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

#### Artigo 36.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;

b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo máximo de 10 dias após as eleições;

c) Coordenar e dirigir os trabalhos, respeitando e fazendo respeitar os estatutos e demais disposições legais;

d) Assinar os termos de abertura e de encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas das assembleias;

e) Assinar as atas das sessões e todos os documentos expedidos em nome da assembleia;

f) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

#### Artigo 37.º

Compete aos secretários, em especial:

a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;

b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;

c) Redigir e lançar as atas no respetivo livro;

d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;

e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;

f) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

### 4) Da direção

#### Artigo 38.º

A direção é composta por sete elementos efetivos e três suplentes. Os seus membros serão provenientes das listas

concorrentes às eleições tendo em conta a proporção dos votos obtidos por cada uma das listas

#### Artigo 39.º

1- São cargos específicos o de presidente, secretário e tesoureiro; os restantes quatro elementos são vogais;

2- Cabe os membros da direção a escolha dos presidente, do secretário e do tesoureiro;

3- Em caso de necessidade de substituição de qualquer dos diretores, os seus substitutos serão provenientes de entre os membros não eleitos da lista concorrente a eleições em que esse director se candidatou;

4- Nos impedimentos ou ausências, o presidente será substituído pelo secretário ou por quem ele delegar expressamente.

#### Artigo 40.º

São competências específicas da direção, em geral:

a) Dirigir e coordenar a ação do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;

b) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

c) Organizar e dirigir os serviços administrativos do sindicato, bem como o respetivo pessoal;

d) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

e) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas de gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;

g) Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no ato de posse da nova direção;

h) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;

i) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;

j) Admitir, suspender e demitir os funcionários do sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;

k) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;

l) Convocar reuniões gerais de sócios cujo poder deliberativo não interfira naquele que é atribuído pelos estatutos à assembleia geral.

#### Artigo 41.º

Periodicidade das reuniões:

1- A direção reunirá, uma vez por mês, em sessão ordinária, e extraordinariamente sempre que necessário, e as suas deliberações serão tomadas por maioria simples dos votos dos diretores presentes, sendo necessário, para assegurar a validade das mesmas, a presença de, pelo menos, 50 % dos diretores.

2- Em caso de empate, o presidente terá voto de qualidade. § único. De cada sessão deverá lavrar-se a respetiva ata.

#### Artigo 42.º

1- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2- Estão isentos de responsabilidade:

a) Os membros da direção que não estiverem presentes na sessão em que foi tomada a decisão, desde que, em sessão seguinte e após leitura da ata da sessão anterior, se manifestem em oposição à resolução tomada;

b) Os membros da direção que tiverem votado contra essa resolução e o tiverem expresso em ata.

#### Artigo 43.º

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, três membros efetivos da direção.

2- A direção poderá constituir mandatários, através de credencial, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito e duração dos poderes conferidos.

### 5) Do conselho fiscal

#### Artigo 44.º

Constituição e funcionamento:

1- O conselho fiscal é composto por três elementos efetivos: presidente e vogais.

2- O conselho fiscal tem dois elementos suplentes.

3- O conselho fiscal reúne por convocatória do seu presidente com a antecedência mínima de 48 horas relativamente ao dia, hora e local da reunião.

4- O conselho fiscal lavra e assina em livro próprio as atas respeitantes a todas as suas reuniões.

#### Artigo 45.º

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que necessário, a contabilidade do sindicato e toda a documentação contabilística que considere conveniente;

b) Emitir parecer sobre o relatório, balanço e contas do exercício, apresentados pela direção;

c) Discutir e votar o orçamento ordinário e suplementares elaborados pela direção;

d) Exercer todas as funções consignadas na lei e nos presentes estatutos;

e) Requerer a convocatória extraordinária da assembleia geral;

f) Verificar o cumprimento dos estatutos e da lei.

2- O presidente do conselho fiscal poderá estar presente em reuniões da direção, sempre que o solicite, sem direito a voto.

3- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 46.º

1- Os delegados sindicais são sócios eleitos por voto direto e secreto dos associados nos locais de trabalho, podendo ser propostos pela direção e atuam como elementos de ligação entre os sócios e a direção do sindicato e vice-versa.

2- A regularidade do processo eleitoral incumbe aos delegados sindicais cessantes e à direção.

**Artigo 47.º**

Em cada concelho da área do sindicato que não seja sede de distrito poderá haver um delegado sindical concelho, que coordenará as atividades dos delegados sindicais dos locais de trabalho.

**Artigo 48.º**

Só poderá ser delegado sindical o sócio do sindicato que reúna, cada uma e cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não faça parte dos corpos gerentes do sindicato.

**Artigo 49.º**

1- A duração do mandato dos delegados sindicais é de três anos sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos até ao limite máximo de três.

2- O número de delegados por empresa será determinado de acordo com as características e necessidades dos locais de trabalho em harmonia com o disposto no artigo 463.º do Código de Trabalho.

3- Os delegados sindicais podem ser destituídos por voto directo e secreto de dois terços dos associados na empresa.

**Artigo 50.º**

São razões para destituição dos delegados sindicais:

- a) Não oferecer confiança aos seus colegas;
- b) Sofrer qualquer sanção sindical;
- c) Por iniciativa do próprio;
- d) Ter pedido demissão de sócio do sindicato;
- e) O não cumprimento dos presentes estatutos;
- f) A não comparência a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

**Artigo 51.º**

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e a direção do sindicato, transmitindo a esta todas as aspirações, sugestões ou críticas daquele;
- b) Representar o sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- c) Supervisionar o cumprimento da legislação aplicável aos trabalhadores, de acordo com a natureza das instituições;
- d) Cooperar com a direção do sindicato no estudo e forma de melhor resolver os problemas da profissão;
- e) Informar os trabalhadores da atividade sindical e distribuir informação impressa, assegurando que as circulares e outros documentos cheguem a todos os trabalhadores da sua delegação;
- f) Comunicar à direção do sindicato todas as irregularidades detetadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer associado;
- g) Colaborar estritamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções, a fim de levar à prática a política sindical;
- h) Participar nas reuniões de delegados, quando convocadas pela direção;
- i) Incentivar os trabalhadores não sócios à sindicalização;

- j) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato.

**CAPÍTULO VI**

**Fundos**

**Artigo 52.º**

Constituem os fundos do sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) Não podem constituir receitas doações provenientes de empresas, organismos do estado, instituições religiosas, partidos políticos e associações empresariais.

**CAPÍTULO VII**

**Fusão e dissolução**

**Artigo 53.º**

A fusão e a dissolução do sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

§ único. A deliberação para ser válida deverá ser tomada por, pelo menos, dois terços dos sócios do sindicato.

**Artigo 54.º**

A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução do sindicato deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

**CAPÍTULO VIII**

**Das eleições**

**Artigo 55.º**

**Constituição da assembleia geral eleitoral**

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

**Artigo 56.º**

**Condições de elegibilidade**

Só podem ser eleitos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos e tenham completado um ano de sindicalização à data da convocatória da assembleia geral eleitoral.

**Artigo 57.º**

**Atribuições da mesa da assembleia geral eleitoral**

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que, nomeadamente, deve:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;



- d) Apreciar as reclamações aos cadernos eleitorais;
- e) Promover a confeção e distribuição das listas de voto;
- f) Receber as candidaturas;
- g) Publicar, em dois jornais diários, os locais, âmbito e horário das mesas de voto;
- h) Nomear os elementos constituintes de cada mesa, com a antecedência mínima de cinco dias, em relação à data da assembleia geral eleitoral;
- i) Assegurar às listas concorrentes igualdade de tratamento.

#### Artigo 58.º

##### Cadernos eleitorais

1- Organizados os cadernos eleitorais pela mesa da assembleia geral, os mesmos deverão ser afixados na sede do sindicato, com uma antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.

2- Cada mesa eleitoral disporá de um caderno, constituído apenas pelos sócios eleitores em exercício nessa área, que será fornecido ao respetivo presidente da mesa, com uma antecedência igual à do número anterior, de modo a proporcionar a sua consulta.

§ único. O caderno eleitoral da sede será constituído por todos os eleitores. Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à sua afixação, devendo esta decidir no prazo de quarenta e oito horas.

#### Artigo 59.º

##### Data e publicidade das eleições

1- As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e terão lugar até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte ao termo do mandato dos corpos gerentes a substituir.

§ único. Todas as mesas de voto eleitorais funcionarão no mesmo dia e com o mesmo horário.

2- Havendo razões ponderosas, a mesa da assembleia geral poderá adiar a realização do ato eleitoral até aos 30 dias subsequentes.

3- A publicidade do ato eleitoral será feita através de editais afixados na sede do sindicato, de circulares enviadas a todos os sócios e de publicação num dos jornais mais lidos na área do sindicato.

#### Artigo 60.º

##### Apresentação das candidaturas

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega da lista ou listas à mesa da assembleia geral até ao 30.º dia que antecede o ato eleitoral.

2- Cada lista apresentada deve conter os concorrentes efetivos e suplentes para cada órgão: mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal.

3- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % dos sócios eleitores, que serão identificados pelo número de associado nome completo legível e assinatura.

4- Os candidatos serão identificados pelo número de associado, nome completo legível, idade, residência e designação da entidade patronal.

5- Cada lista concorrente deverá apresentar o seu plano de ação.

#### Artigo 61.º

##### Comissão de fiscalização eleitoral

Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

#### Artigo 62.º

##### Atribuições da comissão de fiscalização eleitoral

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Confirmar a regularidade das candidaturas;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades detetadas e entregá-los à mesa da assembleia geral.

#### Artigo 63.º

##### Verificação das candidaturas

1- A verificação das candidaturas a que se alude na alínea a) do artigo anterior far-se-á no prazo de cinco dias úteis a contar do dia seguinte ao encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.

2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis após a devolução.

3- Findo o prazo previsto no número anterior, a comissão decidirá, nos três dias úteis subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 64.º

##### Listas de voto

1- Cada lista conterà os nomes impressos dos candidatos, os cargos a ocupar, bem como as entidades onde trabalham.

2- Os boletins de voto, editados pela direção sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma retangular, com as dimensões de 21 cm x 15 cm, em papel branco, liso, sem marcas ou sinais exteriores.

3- São nulas os boletins de voto que:

- a) Não obedeçam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Contenham nomes cortados, substituídos ou qualquer anotação.

#### Artigo 65.º

##### Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efetuada, de preferência, através do cartão de sócio ou do bilhete de identidade ou outro documento de identificação com fotografia.

#### Artigo 66.º

##### Do voto

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- Quando, por impedimento, qualquer eleitor pretender exercer o voto por correspondência, deve requerer as listas na sede do sindicato, de modo a garantir a sua receção até quarenta e oito horas antes da abertura da mesa de voto.

#### Artigo 67.º

##### Mesas de voto

1- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

2- As mesas de voto serão presididas por um elemento dos corpos gerentes, sempre que possível.

3- Cada lista poderá credenciar um fiscal por mesa de voto.

4- Terminada a votação, será elaborada, em cada mesa, ata do apuramento final, que acompanhará os votos, a enviar à sede no prazo máximo de vinte e quatro horas, sendo o resultado transmitido de imediato por telefone ou *email*.

#### Artigo 68.º

##### Apuramento

1- Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento dos resultados em cada mesa de voto e afixados em local próprio, sendo considerados provisórios, devendo ser enviados à sede pela via mais rápida.

2- Os resultados globais são o somatório do número de votos de cada mesa.

3- Os resultados globais serão publicados em definitivo no prazo máximo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação e considera-se eleita a lista que obtiver mais votos válidos.

#### Artigo 69.º

##### Impugnação

1- Pode ser interposto recurso escrito ao presidente da mesa da assembleia geral de irregularidades concretas do ato eleitoral, através do presidente da mesa eleitoral onde se tenha verificado a ocorrência, até ao encerramento da mesa de voto.

2- A decisão da mesa da assembleia geral será comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede do sindicato no prazo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação.

#### Artigo 70.º

##### Ato de posse

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo máximo de 10 dias após a assembleia geral eleitoral.

#### Artigo 71.º

##### Casos omissos

A resolução dos casos imprevistos na aplicação deste capítulo será da competência da mesa da assembleia geral.

### CAPÍTULO IX

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 72.º

Os trabalhadores aposentados ou reformados pagarão a quota mínima mensal equivalente a 0,5 % do valor da sua reforma.

#### Artigo 73.º

Considera-se documento idóneo de identificação profissional o cartão de sócio do sindicato.

#### Artigo 74.º

Os presentes estatutos poderão ser revistos um ano após a sua entrada em vigor.

#### Artigo 75.º

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais do direito.

### ANEXO I

#### (Aos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores da Autoeuropa e do Sector Automóvel - STASA)

##### Regulamento de tendências

#### Artigo 1.º

##### Direito de organização

1- Independentemente do exercício individual dos direitos e deveres estatutários, é reconhecido aos associados o direito de se organizarem em tendências político-sindicalis.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

#### Artigo 2.º

##### Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores da Autoeuropa e do Sector Automóvel - STASA.

#### Artigo 3.º

##### Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante do sindicato, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários deste.

#### Artigo 4.º

##### Direitos

1- Cada tendência pode participar na eleição para os órgãos do sindicato, através de listas de candidatos próprias, por si ou em coligação, ou apoiar outras listas.

2- Pode intervir e participar na atividade dos órgãos estatutários, quer pela apresentação de propostas, quer pela intervenção no debate de ideias, quer pela participação na

discussão de princípios orientadores da atividade sindical.

3- O exercício dos direitos das tendências deve respeitar as decisões democraticamente tomadas, não podendo prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado.

Artigo 5.º

**Constituição**

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, assinada pelos delegados que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- A comunicação referida no número anterior deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, bem como os seus princípios orientadores.

Artigo 6.º

**Reconhecimento**

1- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 10 % dos associados do sindicato.

2- Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 7.º

**Representatividade**

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral.

2- Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da

tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do sindicato não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 8.º

**Associação**

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, na assembleia geral ou fora dela.

Artigo 9.º

**Deveres**

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários do sindicato;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária do sindicato;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registado em 9 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 186 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

### FENEI - Federação Nacional do Ensino e Investigação - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de outubro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Presidente	CC n.º
João Manuel Rios Pereira	3325387
Vice-presidentes:	
António Augusto Ventura	4563055
Orlando Cardoso da Silveira (tesoureiro)	4866804
Pedro Miguel de Oliveira Rodrigues Vieira (secretário)	10910673
António Pedro Neves Fialho Tojo	5519879

Belarmino Lopes de Amaral Guerra	6126646
José Alberto Braga Rodrigues	10029914
Lina Maria Cardoso Lopes	5548169
Luís Filipe do Nascimento Lopes	4714000
Maria da Assunção Sabino Murette Ventura	03845405
Miguel João Barata Marques de Queirós	8625049
Patrícia Jorge Braga Oliveira Enes Ribeiro	10810056
Paula Maria Pinto Gonçalves Correia	7005383
Paulo Oliveira Mendes Gomes	10759312
Rui Miguel Cerqueira Meneses Machado	10810359
Vogais	
Conceição Paula Jesus Pereira Nunes	6895296
João José Forte Neves	6228354

Maria Cândida da Costa Silva Cabrita	7919186
Maria José da Silva Mendes Corte Real	5811292
Rui Micaelo Rodrigues Patrício	5077741

Suplentes	
Ivo Miguel Costa Guedes da Silva	9864133
José Fernando Mota Queirós Carneiro	2455441

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

#### **AECBP - Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de outubro de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente - Henrique Gigante, Unipessoal L.<sup>da</sup>, representada por Henrique Manuel Silvestre Gigante.

Vice-presidente - Covifinance Cons. Gestão, Unip. L.<sup>da</sup>, representada por Sérgio Paulo Carreira de Sousa.

Vice-presidente - Beiralã - Soluções Têxteis, L.<sup>da</sup>, representada por Fausto Ricardo Alves Cardoso.

Vice-presidente - Rogado & Rendeiro, L.<sup>da</sup>, representada por Jaime Rafael Rita Rendeiro.

Vice-presidente - Nuno Alexandre Paulo Feliciano.

Vice-presidente - Finfactor, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Luís Júlio Brito Dias.

Vogal - Estrela Abstrata, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Sérgio Miguel Cruz Ferreira.

Vogal - Pedro Daniel Seixo Rodrigues (A Tentadora).

Vogal - Crazycream, L.<sup>da</sup>, representada por José Ricardo de Almeida Alfaia.

Suplente - Fundo Solar, L.<sup>da</sup>, representada por Nuno André Saraiva Pais.

Suplente - Ângela Cristina Ferreira Rato.

#### **APAP - Associação Portuguesa das Agências de Publicidade, Comunicação e MarKeting - Alteração**

Na identidade dos membros da direção eleitos em 9 de

maio de 2018, para o mandato de três anos, cuja composição foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, foi efetuada a seguinte alteração:

O vogal: BAR Ogilvy Portugal Unipessoal, representante Luís Miguel Lopes Duarte Ralha, passa a BAR Ogilvy Portugal, SA, representante Luís Miguel Lopes Duarte Ralha.

#### **FIPA - Federação das Indústrias Portuguesas Agro-Alimentares - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de maio de 2018 para o mandato de três anos.

Presidente - APIAM (Associação Portuguesa dos Industriais de Águas Minerais, Naturais e de Nascente), representada por: Jorge Manuel Tomás Henriques.

Vice-presidente - APIM (Associação Portuguesa da Indústria de Moagem e Massas), representada por: Rui de Castro Fontes.

Vice-presidente - ANIGOM (Associação Nacional dos Industriais de Gelados Alimentares, Óleos, Margarinas e Derivados), representada por: Miguel José Pires Jacinto de Mira.

Vogal - PROBEB (Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas), representada por: Andrés Carmelo Curbelo Berberian.

Vogal - ANCIPA (Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares), representada por: Manuel Fulgêncio Tarré Fernandes.

Vogal - IACA (Associação Portuguesa dos Industriais de

Alimentos Compostos para Animais), representada por: Maria Cristina Guarda de Sousa.

Vogal - ANIL (Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios), representada por: Miguel Nuno Monteiro da Silva Romão.

Vogal - Nestlé Portugal, representada por: Gonçalo Maria Salvado Coxito Granado.

Vogal - Sumol+Compal, representada por: João Paulo Duque Pereira Monteiro Marques.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### **IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 27 de julho de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro 2017.

#### SUBSECÇÃO III

##### Artigo 25.º

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

##### Artigo 47.º

##### **Mandato**

1- A duração do mandato das SUBCT é de 4 anos, devendo coincidir com o da CT.

##### Artigo 48.º

##### **Composição**

As SUBCT são compostas pelo número máximo de membros previstos na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

A CT articulará a sua atuação com as das SUBCT regularmente.

##### Artigo 53.º

##### **Comissão eleitoral**

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

- a) Dois membros eleitos;
- b) Se o ato eleitoral for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, nos termos do artigo 56.º, a CE é composta por 3 membros eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;
- c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

##### Artigo 56.º

##### **Quem pode convocar o acto eleitoral**

O acto eleitoral é convocado pela CE ou, na sua falta, por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

##### Artigo 69.º

##### **Publicidade**

1- A CT e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos estatutos e respectiva composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 15 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 118, a fl. 34 do livro n.º 2.



## II - ELEIÇÕES

### TAP Portugal, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores da TAP Portugal, SA publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018, eleita para o mandato de dois

anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Teresa Margarida Pedro Fernandes Dias, substituída por:  
Michelle Aniceto Vicente.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

...

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA, realizada no dia 2 de novembro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2018.

Efetivos:

Victor José Pereira Amaro.  
Rui Manuel Pereira Vieira.  
Márcio Cláudio Fialho.  
Alexey Freitas Silva.

Suplentes:

Daniel Filipe Martins Rocha.  
Luís Miguel Lopes Palhau.  
Paulo Sérgio Veríssimo Teles.  
Rui Fernandes Rebocho Egas.

Registado em 13 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 99, a fl. 134 do livro n.º 1.

#### DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L.ª - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa DURA Automotive Portuguesa - Indústria de Componentes para Automóveis, L.ª, realizada em 19 de outubro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2018.

Efetivos	BI/CC
Alexandra Nunes do Patrocínio Gomes	11905417
Miguel Ângelo de Jesus Ramos Tomé Fonseca	10219296
Paulo Alexandre Gonçalves Lopes	12400984
Maria da Conceição Pacheco Branquinho	09166128

Suplentes	BI/CC
Marco António dos Santos Coito	13423893
Telma Sofia Martins Torres	12858395
Joana da Conceição Cambala	15979124
Rute Catarina Pimenta Cunha Soares Ferreira	11808405

Registado em 15 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 100, a fl. 135 do livro n.º 1.

**H Tecnic - Construções, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa H Tecnic - Construções, L.<sup>da</sup>, realizada em 4 de outubro de 2018, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018.

Efetivo:

Vanessa Alexandra da Costa Borges Silva.

Suplente:

Ricardo António Sá Nogueira Miranda Bica.

Registado em 15 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 101, a fl. 135 do livro n.º 1.