



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Cifal - Indústria Cerâmica, SA - Autorização de laboração contínua .....	958
- ITS - Indústria Transformadora de Subprodutos, SA - Autorização de laboração contínua .....	959
- HP CDS - Customer Delivery Services Portugal, L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	959

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

...

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	960
- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	972
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas) - Alteração salarial e outras .....	1002
- Acordo de empresa entre a Santos Barosa - Vidros, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	1003

- Acordo de empresa entre a Morais Matias, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras .....	1026
- Acordo de adesão entre o Banco Comercial Português, SA e outros e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN ao acordo coletivo entre os mesmos empregadores e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE .....	1027

**Decisões arbitrais:**

...

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

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

...

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz (ACIFF) que passa a denominar-se ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional - Alteração .....	1029
--	------

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- SOPORCEL - Sociedade Portuguesa de Papel, SA que passa a denominar-se Navigator Paper Figueira, SA - Alteração .....	1037
--	------

**II – Eleições:**

- Navigator Paper Figueira, SA - Eleição .....	1044
- Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI - Eleição .....	1044
- Fidelidade - Companhia de Seguros, SA - Eleição .....	1045

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

**I – Convocatórias:**

- Ricardo & Barbosa, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	1046
- Melvar - Automóveis e Peças, SA - Convocatória .....	1046

**II – Eleição de representantes:**

- CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, SA - Eleição .....	1046
--	------

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

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

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

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

### **Cifial - Indústria Cerâmica, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Cifial - Indústria Cerâmica, SA», NIF 502702451, com sede em Lameiras, União das Freguesias de Óvoa e Vimieiro, concelho de Santa Comba Dão, distrito de Viseu, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável os contratos de trabalho para o setor económico da cerâmica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 32, de 29 de agosto de 2007 (setor fabril) e 1, de 8 de janeiro de 2011 (escritórios).

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, decorrentes do processo de fabrico adotado em função da maquinaria existente. Pretende-se obviar ao recurso a arranques e paragens daqueles equipamentos, vocacionados para laborar em contínuo, evitando danos irreparáveis na respetiva estrutura e considerando, ainda que o processo de arranque do forno utilizado decorre num período mínimo de três dias, tal qual ocorre aquando da inerente paragem até ao arrefecimento para a temperatura ambiente. Ora, estes desideratos só serão possíveis de concretizar, segundo a requerente, mediante o recurso ao regime de laboração proposto.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, foram os mesmos consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na em-

presa;

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

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Centro, do Ministério da Economia, Inovação e do Desenvolvimento;

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

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral e pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea *a*) do número 11 do Despacho n.º 2983/2016, do Ministro da Economia, de 17 de fevereiro de 2016, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 40, de 26 de fevereiro, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do n.º 1.6 do Despacho n.º 1330/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Cifial - Indústria Cerâmica, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado em Lameiras, União das Freguesias de Óvoa e Vimieiro, concelho de Santa Comba Dão, distrito de Viseu.

17 de abril de 2017 - O Secretário de Estado da Indústria, João Pedro do Rego dos Santos Vasconcelos - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

### **ITS - Indústria Transformadora de Subprodutos, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «ITS - Indústria Transformadora de Subprodutos, SA», NIF 502536870, com sede na Herdade da Palmeira, freguesia de S. José de Lamarosa, concelho de Coruche, distrito de Santarém, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto do número 3, do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, decorrentes dos equipamentos de alta voltagem utilizados, os quais, do ponto de vista da manutenção contínua e preventiva, não deverão ser desligados. Concomitantemente, a atividade contínua da maquinaria instalada implicará uma significativa redução de custos energéticos a par de uma maior capacidade de resposta em termos de produção, desideratos que, entende a empresa, só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os profissionais envolvidos no regime de laboração requerido foram consultados, não levantando obstáculos ao processo em curso.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;
- 3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração requerido encontra-se acima expressa;
- 4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por decisão da Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo e do Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural;
- 5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral e pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea d) do número 3 do Despacho n.º 2243/2016, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de fevereiro de 2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 30, de 12 de fevereiro, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado

do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea a) do n.º 1.6 do Despacho n.º 1330/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «ITS - Indústria Transformadora de Subprodutos, SA» a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Herdade da Palmeira, freguesia de S. José de Lamarosa, concelho de Coruche, distrito de Santarém.

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

### **HP CDS - Customer Delivery Services Portugal, L.da - Autorização de laboração contínua**

A empresa «HP CDS - Customer Delivery Services Portugal, L.da», NIF 504066510, com sede na Quinta da Fonte, Rua dos Malhões, n.º 4, Edifício D. Sancho I, Paço de Arcos, União das Freguesias de Oeiras e São Julião da Barra, Paço de Arcos e Caxias, concelho de Oeiras, distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento localizado no lugar da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, no âmbito do desenvolvimento de um conjunto de processos que lhe foram atribuídos, prestando o suporte de uma carteira de clientes a nível global, no ramo da atividade desenvolvida, e invocando a criação de nova estrutura que garanta a resposta a problemas e novos desenvolvimentos colocados pelos destinatários dos seus serviços, sociedades comerciais, de modo contínuo e ininterrupto. Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser consumada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido, serão profissionais contratados em conformidade. Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;
- 3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;
- 4- A atividade da empresa não carece de licenciamento

específico, sendo disponibilizada a respetiva certidão comercial;

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

Determinam os membros do Governo responsáveis pela área laboral e pelo sector de atividade em causa, ao abrigo número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «HP CDS - Customer Delivery Services Portugal, L.da» a laborar continuamente no seu estabelecimento localizado na Quinta da Fonte, Rua dos Malhões, n.º 4, Edifício D. Sancho I, Paço de Arcos, União das Freguesias de Oeiras e São Julião da Barra, Paço de Arcos e Caxias, concelho de Oeiras, distrito de Lisboa.

17 de abril de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea *a*), do n.º 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro) - O Secretário de Estado Adjunto e do Comércio, *Paulo Alexandre Ferreira*. (Competência delegada pelo Senhor Ministro da Economia, nos termos da alínea *a*), do n.º 11 do Despacho n.º 2983/2016, de 17 de fevereiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 40, de 26 de fevereiro).

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outra e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Alteração salarial e outras ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de Maio de 2016:

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito, vigência e denúncia**

##### Cláusula 1.ª

##### (Área e âmbito)

1- A presente convenção colectiva de trabalho adiante designada CCT abrange, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade comercial e ou prestação de serviços, designadamente dos CAE 45401, 46 e 47, filiadas na Associação

Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB, e na associação e Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros e, por outro, os trabalhadores representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT abrange todo o distrito de Bragança, e as tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram entre 1 de Janeiro de 2017 e 31 de Dezembro de 2017.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

... ..

5- Este CCT abrange 500 empresas e 2050 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### (Vigência e denúncia)

... ..

3- A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017.

... ..

**CAPÍTULO II**

**Admissão e carreira profissional**

... ..

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**(Estágio e acesso)**

... ..

6- Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria. Os operadores de 2.<sup>a</sup> ascenderão a operadores de 1.<sup>a</sup> após três anos de permanência naquela categoria.

7- Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria. Os operadores de 1.<sup>a</sup> ascenderão a operadores especializados após três anos de permanência naquela categoria.

... ..

**CAPÍTULO IV**

**Prestação de trabalho**

**Cláusula 15.<sup>a</sup>**

**(Horário de trabalho)**

... ..

7- O trabalho prestado no período de sábado à tarde dará direito, para além da remuneração, a um subsídio de 15,60 € por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

... ..

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**(Subsídio de alimentação)**

As empresas obrigam-se a participar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 4,80 € em numerário ou senha por cada dia completo de trabalho.

... ..

**Cláusula 25.<sup>a</sup>**

**(Diuturnidades)**

... ..

2- As diuturnidades previstas no ponto 1 desta cláusula abrangem todos os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2010.

... ..

**ANEXO II**

**Tabela salarial**

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
Administrativo		
A	Director de serviços, secretário-geral, contabilista/técnico oficial de contas, programador	685,00 €
B	Chefe de secção	625,00 €

C	Secretário de direcção, subchefe de secção	595,00 €
D	Assistente administrativa I, caixa	590,00 €
E	Assistente administrativa II, rececionista/telefonista, cobrador	570,00 €
F	Assistente administrativa III	565,00 €
G	Contínuo, porteiro, guarda, estagiário administrativo 2.º ano, trabalhador de limpeza, paquete até 17 anos	558,00 €
Comércio		
A	Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado de loja	680,00 €
B	Caixeiro encarregado	615,00 €
C	Caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, encarregado de armazém	585,00 €
D	Primeiro caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro viajante, expositor ou decorador	575,00 €
E	Segundo caixeiro, operador de 1. <sup>a</sup>	570,00 €
F	Terceiro caixeiro, operador de 2. <sup>a</sup> , distribuidor	565,00 €
G	Servente, embalador, caixeiro ajudante até 2.º ano	558,00 €

**Texto consolidado**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**(Área e âmbito)**

1- A presente convenção colectiva de trabalho adiante designada CCT abrange, por um lado, as empresas que se dedicam à actividade comercial e ou prestação de serviços, designadamente dos CAE 45401, 46 e 47, filiadas na Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança - ACISB, e na associação e Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros e, por outro, os trabalhadores representados pela FEPCEs - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT abrange todo o distrito de Bragança, e as tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram entre 1 de Janeiro de 2017 e 31 de Dezembro de 2017.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvem actividade de comércio a retalho e ou prestação de serviços, não filiadas nas associações outorgantes.

5- Este CCT abrange 500 empresas e 2050 trabalhadores.



Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência e denúncia)

1- O presente CCT entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm um período de vigência máxima de 12 meses e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano, podendo ser denunciada, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de Outubro.

O restante clausulado tem um período de vigência de 24 meses após a sua publicação e até ser substituído por um novo.

3- A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2017.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 9 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e 20 meses para o restante clausulado.

5- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhada de proposta de alteração.

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

7- A parte destinatária da proposta deve responder, por escrito, no decurso dos trinta dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

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

9- As negociações devem iniciar-se nos dez dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato.

CAPÍTULO II

**Admissão e carreira profissional**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

(Carreiras profissionais)

As categorias profissionais abrangidas pelo presente CCT são as que se inscrevem e definem no anexo I.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

(Atribuição de categorias)

A atribuição de categorias profissionais a que se refere a cláusula anterior será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas ou que lhes competirem.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

(Condições de admissão)

1- As idades mínimas para admissão ao serviço das entida-

des patronais abrangidas por este contrato são as seguintes:

a) Para os trabalhadores de escritório - 18 anos;

b) Para os restantes trabalhadores - 16 anos.

2- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de empregados ao abrigo deste contrato são as seguintes:

a) Para os profissionais de escritório - o curso geral do comércio ou equivalente;

b) Para as restantes categorias - o ciclo preparatório ou equivalente.

§ único. A aplicação do disposto nesta cláusula não é obrigatória para os indivíduos que tenham completado a escolaridade obrigatória ou que à entrada em vigor deste contrato já tenham desempenhado essas funções.

3- Aos trabalhadores admitidos para o escritório com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de estagiário do 1.º ano; com 20 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de assistente administrativo de 3.<sup>a</sup>

4- Aos trabalhadores admitidos para o balcão com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de caixeiro-ajudante do 1.º ano; com 21 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro caixeiro.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

(Período experimental)

1- Os trabalhadores consideram-se em regime experimental durante os dias que a lei determine, a contar da data de admissão, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização.

2- O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo as empresas proceder à admissão de pessoal com dispensa total ou parcial da sua utilização.

3- Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a entidade patronal pode, se assim o entender, comunicar o facto ao sindicato.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

(Admissão para efeitos de substituição)

A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária será feita por contrato a termo nos termos da lei vigente.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

(Estágio e acesso)

1- Os trabalhadores administrativos, ao atingirem 18 anos de idade ou dois anos de permanência na categoria, ascenderão, pelo menos, à categoria de estagiário do 1.º ano.

2- Os estagiários, após dois anos de estágio ou de 21 anos de idade, serão promovidos a assistentes administrativos III.

3- Os assistentes administrativos III ascenderão a assistentes administrativos II, após três anos de permanência naquela categoria.

4- Os assistentes administrativos II, ascenderão a assistentes administrativos I após três anos de permanência naquela categoria.

5- Os caixeiros-ajudantes serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-caixeiros logo que completem três anos de permanência na categoria ou 20 anos de idade.

6- Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria. Os operadores de 2.ª ascenderão a operadores de 1.ª após três anos de permanência naquela categoria.

7- Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria. Os operadores de 1.ª ascenderão a operadores especializados após três anos de permanência naquela categoria.

8- Os trabalhadores que se encontrem no serviço militar durante o tempo obrigatório terão direito a todas as promoções que lhes caberiam se estivessem ao serviço ininterruptamente.

#### Cláusula 9.ª

##### (Quadro de pessoal)

A organização do quadro de pessoal é da competência das entidades patronais, observadas que sejam as regras constantes deste contrato.

#### Cláusula 10.ª

##### (Relações nominais)

1- As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e a remeter, nos termos e prazos legais, um quadro do pessoal ao seu serviço, agrupado por estabelecimentos e dentro deste por categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: nome completo, número de sócio do sindicato e de inscrição na Segurança Social, data de nascimento, admissão e última promoção, categoria, ordenado e habilitações literárias.

2- A situação dos trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outros e menores constará obrigatoriamente no respectivo mapa e relação.

### CAPÍTULO III

#### Direitos e deveres das empresas

#### Cláusula 11.ª

##### (Deveres das empresas)

São deveres das empresas:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Conservar o local de trabalho em boas condições de salubridade e higiene e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação do mesmo;

c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;

d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

e) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, nos termos da legislação em vigor,

a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários de exame e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do empregado;

f) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes, delegados sindicais ou membros de comissões paritárias, desde que justificados pelo sindicato, com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltar;

g) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer observação ou admoestação, que lhe sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;

h) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

i) Facilitar a actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro da empresa, não se opondo à fixação ou distribuição de comunicados emitidos pelo sindicato;

j) Nas empresas ou unidade de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;

l) Assegurar aos corpos gerentes do sindicato, para o exercício das suas funções, um crédito de quatro dias por mês e aos delegados sindicais na empresa, para os mesmos fins, um crédito de um dia por mês;

m) Enviar a quotização sindical mensalmente aos sindicatos, até ao dia 15 de cada mês, desde que o trabalhador declare a sua vontade em descontar para o sindicato.

#### Cláusula 12.ª

##### (Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos e o público e sempre de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Velar pela conservação e boa utilização do material ou produtos que lhe sejam confiados pela entidade patronal;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro do local de trabalho;

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e nas normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;

f) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas;

g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

h) Tratando-se de profissionais com funções de chefia, tratar os seus subordinados com correcção e justiça, respeitando a sua dignidade quando tiverem de admoestá-los;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não sejam expressamente autorizados a revelar, não praticando qualquer acto que prejudique ou possa vir a prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

j) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**(Garantias dos trabalhadores)**

É exclusivamente vedado às entidades patronais:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a remuneração ou baixar a categoria dos trabalhadores;
- d) Transferir os trabalhadores para outra localidade de trabalho, excepto havendo acordo do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços da entidade patronal ou das pessoas por ela indicadas;
- f) Despedir e readmitir o trabalhador com a intenção de o prejudicar;
- g) Exigir do pessoal actividade manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas e intelectuais ou que implique infracção deste contrato ou da lei em geral.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto deste contrato)**

- 1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.
- 2- Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.
- 3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

**CAPÍTULO IV**

**Prestação de trabalho**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**(Horário de trabalho)**

- 1- O período de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, de segunda-feira a sábado, às 13 horas, para os trabalhadores do comércio e a trinta e sete horas e meia para os trabalhadores de escritório de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.
- 2- O trabalho terá de ser prestado entre as 7 horas e as 20 horas, não podendo o intervalo para almoço ser inferior a uma hora nem superior a duas.
- 3- O descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo.

4- Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho, o dia de descanso suplementar será gozado rotativamente de segunda-feira a sábado, sem prejuízo do estipulado no número 1 desta cláusula.

5- Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor do presente contrato gozem como descanso complementar o sábado à tarde, a partir das 13 horas, manterão este regime de descanso semanal.

6- Qualquer alteração ao regime previsto no número 5 desta cláusula carece do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

7- O trabalho prestado no período de sábado à tarde dará direito, para além da remuneração, a um subsídio de 15,60 € por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**(Trabalho suplementar)**

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.
- 3- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**(Remuneração do trabalho suplementar)**

A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador os acréscimos previstos no código do trabalho.

Cláusula 17.<sup>a</sup>-A

**(Retribuição por trabalho normal prestado em dia feriado)**

Os trabalhadores que prestam trabalho normal em dias feriado, em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nestes dias, têm direito remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**(Trabalho nocturno)**

- 1- Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 21 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 2- A retribuição de trabalho nocturno será acrescida de 25 % relativamente à retribuição normal.

**CAPÍTULO V**

**Retribuição do trabalho**

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(Retribuições mínimas)**

1- As retribuições certas mínimas auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo II e serão pagas mensalmente.

2- A fórmula a considerar no cálculo de horas simples, para efeitos de remuneração do trabalho suplementar, diurno e nocturno, é a seguinte:

$(\text{Remuneração mensal} \times 12) / (\text{Horas de trabalho semanal} \times 52)$

3- A fórmula a considerar para cálculo do valor diário é a seguinte:

$\text{Remuneração mensal} / 30$

4- É inteiramente vedado às entidades patronais, seja a que título for, reter em seu poder os vencimentos dos seus trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de alimentação)

As empresas obrigam-se a participar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 4,80 € em numerário ou senha por cada dia completo de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Retribuição de funções inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada, desde que a exerça com maior predominância.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Substituição temporária)

Sempre que um trabalhador substitua outro em categoria superior e por períodos que ultrapassem 30 dias sucessivos, passará a receber o salário correspondente ao exercício dessa categoria enquanto se mantiver a ausência do substituído.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Forma e tempo de cumprimento)

1- As entidades patronais deverão entregar aos trabalhadores no acto de pagamento dos ordenados um recibo, donde constem os seguintes elementos: nome completo, número de inscrição na instituição de previdência, período a que a retribuição corresponde, descrição das importâncias a trabalho extraordinário e trabalho em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2- O pagamento será obrigatoriamente efectuado até ao último dia útil de cada mês.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal uma retribuição complementar nunca inferior a um mês de ordenado.

2- O cumprimento do estipulado no número anterior deverá ser efectuado até ao dia 15 de Dezembro, inclusive.

3- No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

4- Cessando o contrato, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 10 % sobre a tabela do anexo II deste contrato por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

2- As diuturnidades previstas no ponto 1 desta cláusula abrange todos os trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2010.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal e feriados)

1- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os dias seguintes:

1 de Janeiro;  
Terça-Feira de Carnaval;  
Sexta-Feira Santa;  
Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1, 8 e 25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia, tendo em conta razões de tradição local.

2- Nos dias 24 e 31 de Dezembro, quando coincidirem ao sábado, pelo trabalho prestado, no segundo período, observar-se-á um dia de descanso obrigatório a gozar na primeira semana de Janeiro, salvo acordo expresso entre as partes.

3- Em referência ao dia 24 (segundo período), os trabalhadores que necessitem de se deslocar do seu domicílio habitual para passarem com os familiares a quadra de Natal serão dispensados destes serviços desde que devidamente o justifiquem.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a gozar em cada anos civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis de férias. A duração do período de férias é aumentada, no caso do trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada ou ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias reportam, nos seguintes termos:

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

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

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

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

3- No caso de admissão, desde que ocorra no 1.º semestre, após seis meses de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um período de férias de 2 dias úteis por cada mês de trabalho, até ao limite de 20 dias.

4- Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato receberão das entidades patronais a remuneração correspondente aos períodos de férias que tenham direito, nos termos dos números anteriores, bem como um subsídio de montante igual à retribuição.

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

6- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, em caso de desentendimento, deve a entidade patronal marcá-la de acordo com a lei vigente.

7- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido em princípio o gozo simultâneo de férias.

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

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

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

11- É nulo o acordo que importe renúncia ao gozo de férias ou à substituição por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem.

12- Cessando o contrato, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidos e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição de um período de férias proporcional e respectivo subsídio ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

13- Antes do início das férias e em conjunto com a remuneração correspondente a entidade patronal pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente aos dias de férias concedidos.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Faltas)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período nor-

mal de trabalho a que está obrigado.

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

3- Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, ou parentes afins no 1.º grau de linha recta, durante cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

e) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3- Aplica-se o disposto na alínea c) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

4- Nos casos dos números 2 e 3, as referidas faltas não implicam perda de retribuição, com excepção do disposto na alínea d) no número 2, sem prejuízo do disposto na alínea f) da cláusula 12.<sup>a</sup>

5- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

6- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

7- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

8- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

9- São consideradas injustificadas todas as faltas não pre-

vistas nos números 2 e 3.

10- A entidade patronal pode descontar na remuneração do trabalhador a importância correspondente aos dias que faltou ao trabalho injustificadamente ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuir de igual número de dias o período de férias, salvo o disposto no número seguinte.

11- O período de férias não pode, porém, em qualquer hipótese ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 26.<sup>a</sup>

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Impedimentos prolongados)

Os impedimentos prolongados serão regulamentados nos termos da lei vigente.

### CAPÍTULO VII

#### Cessação do contrato

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por reforma do trabalhador.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Rescisão com justa causa)

Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, comunicando à outra parte essa vontade de forma inequívoca.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal)

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com os outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão dos interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem di-

rectamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, e violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definidos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Justa causa de rescisão por parte do trabalhador)

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

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

- a) Necessidade de cumprir as obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Proibição de despedimentos)

1- É proibido despedir sem justa causa qualquer trabalhador.

2- Porém, se a entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, fica obrigada a readmitir o trabalhador despedido e a indemnizá-lo de todos os prejuízos sofridos.

3- Se o trabalhador não pretender, a entidade patronal pagará como indemnização um mês de vencimento por cada ano de serviço.

§ único. A indemnização nunca poderá ser inferior a três meses de vencimento.

4- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer frac-

ção do 1.º ano de trabalho conta-se sempre como ano completo.

5- Em caso de encerramento definitivo da empresa, quaisquer que sejam os motivos, os trabalhadores terão direito, pelo menos, às indemnizações fixadas no número 3 desta cláusula.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Transmissão do estabelecimento)

1- Em caso de transmissão da exploração ou do estabelecimento, os contratos continuarão com a entidade patronal adquirente, considerando-se para todos os efeitos o tempo de trabalho na entidade transmitente.

§ 1.º Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

§ 2.º Se os contratos de trabalho continuarem com a entidade adquirente, esta será responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes daqueles contratos, ainda que constituídos anteriormente à transmissão, sem prejuízos do direito a regresso contra a entidade transmitente.

§ 3.º O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para efeito deste parágrafo deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

2- Se a entidade adquirente for regida por qualquer convenção de trabalho mais favorável aos trabalhadores transferidos, ficará esta obrigada a aplicá-la.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Parentalidade)

A protecção na maternidade e paternidade fica sujeita às normas previstas no Código do Trabalho e respectiva regulamentação.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito à redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração.

2- Aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado deverão as entidades patronais, na medida em que isso seja compatível com a organização do trabalho e sem prejuízo do disposto do Código do Trabalho.

3- Os menores de 18 anos de idade do ensino oficial ou oficializado deverão deixar os locais de trabalho uma hora antes de terminar o período de trabalho diário, sem prejuízo da retribuição, quando provarem que o horário das aulas assim o exige.

4- Sempre que se verificarem faltas de aproveitamento ou assiduidade, poderão ser retiradas as regalias atrás citadas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

1- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da entidade patronal, destinado a comprovar que possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

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

3- Fica vedada aos menores de 18 anos de idade com a categoria de caixeiro-ajudante a descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

## CAPÍTULO IX

### Comissões paritárias

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Constituição)

1- É criada uma comissão paritária, constituída por quatro vogais efectivos, sendo dois em representação do sindicato e dois em representação da associação patronal.

2- Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão fazer parte da comissão, nas condições estabelecidas no número 3, dois assessores técnicos, designados um por cada parte.

3- Os assessores técnicos referidos no número anterior tomarão parte nas reuniões, a fim de prestarem esclarecimentos técnicos julgados necessários, sem direito a voto.

4- Os vogais serão designados pelas partes no prazo de 30 dias a contar da publicação deste CCT.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Atribuições)

Serão atribuições da comissão paritária, além das referidas por este contrato, as seguintes:

- Emitir pareceres e prestar informações sobre matéria de natureza técnica;
- Definir e equiparar novas categorias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Deliberações)

1- As deliberações acordadas pela comissão obrigam as empresas e o sindicato.

2- As deliberações são tomadas por unanimidade ou maioria.

3- As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

## CAPÍTULO X

### Sanções

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, até 3 dias por cada infracção, não podendo exceder, no seu total, 30 dias em cada ano civil;

d) Despedimento.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos dois meses seguintes à decisão.

3- Para efeitos da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena por cada infracção.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Exercício da acção disciplinar)

1- O processo disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a sua presença se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3- São devidas as contribuições à previdência sobre as remunerações correspondentes ao período da suspensão.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o empregado:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente para o sindicato, Segurança Social, comissões paritárias ou delegação sindical;

c) Em geral, invocar o cumprimento dos seus direitos e garantias.

§ único. Até prova em contrário, presumem-se abusivas as sanções referidas, ainda que aplicadas sob a aparência de punição de outras faltas, quando levadas a efeito até seis meses após os factos mencionados nas alíneas a) e c) ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea b) ou da apre-

sentação da candidatura a essas funções, caso as não venha a exercer, se já então, em qualquer dos casos, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Consequência da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação abusiva da suspensão prevista na cláusula anterior implicará para as entidades patronais o pagamento de indemnizações previstas por lei.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>-A

##### (Substituição de convenção)

A entrada em vigor da presente convenção, faz substituir as publicações desta convenção insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41/2014, com as alterações constantes nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.ºs 24/2015, e 19/2016.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Manutenção de regalias adquiridas)

Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador ao serviço da entidade patronal, à data da sua entrada em vigor, qualquer diminuição de ordenado ou redução de categoria nem cancelamento de quaisquer outras regalias já existentes.

## ANEXO I

### Administrativos

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

*Secretário-geral* - Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

*Chefe de secção* - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins.

*Subchefe de secção* - Tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário; colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de



trabalhadores administrativos.

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

*Contabilista/Técnico oficial de contas* - Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subscreve a escrita da empresa. Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista a determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possam ou devam possuir contabilidade organizada devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos terá que estar inscrito, nos termos do estatuto dos técnicos oficiais de contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada na nota de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Assistente administrativo (Estagiário I e II)* - Executa várias tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de 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 as 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 actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, 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.

*Recepcionista/Telefonista* - Recebe clientes, dá explicações sobre os artigos e transmite indicações gerais do estabelecimento; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Atende ainda os telefones e estabelece ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

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

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

*Contínuo* - Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entregas de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

*Porteiro* - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

*Paquete* - Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

*Trabalhador de limpeza* - Limpa e arruma o estabeleci-

mento e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação.

### Profissionais de comércio

*Gerente comercial* - É o trabalhador que, com poderes de representação da firma, tem a seu cargo a direcção do estabelecimento.

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

*Caixeiro-encarregado* - É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente na ausência destes e se encontra apto a dirigir todo o serviço de pessoal.

*Caixeiro-chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

*Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

*Vendedor ou caixeiro-viajante* - É o trabalhador que promove vendas por conta exclusiva da entidade patronal, habitualmente fora do estabelecimento.

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

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

*Caixeiro-ajudante* - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para a categoria de caixeiro.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

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

*Chefe de compras* - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

*Encarregado de loja* - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas; orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

*Operador de supermercado (operador 2.ª, 1.ª e especializado)* - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos: pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição e cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

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

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

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

*Servente* - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém ou de outras tarefas indiferenciadas.

## ANEXO II

### Tabela salarial

Nível	Categorias profissionais	Remunerações
Administrativo		
A	Director de serviços, secretário-geral, contabilista/técnico oficial de contas, programador	685,00 €
B	Chefe de secção	625,00 €
C	Secretário de direcção, subchefe de secção	595,00 €
D	Assistente administrativa I, caixa	590,00 €
E	Assistente administrativa II, recepcionista/telefonista, cobrador	570,00 €
F	Assistente administrativa III	565,00 €
G	Contínuo, porteiro, estagiário administrativo 2.º ano, trabalhador de limpeza, paquete até 17 anos	558,00 € (*)
Comércio		
A	Gerente comercial, chefe de vendas, chefe de compras, encarregado de loja	680,00 €
B	Caixeiro encarregado	615,00 €
C	Caixeiro chefe de secção, inspector de vendas, encarregado de armazém	585,00 €
D	Primeiro caixeiro, prospector de vendas, operador especializado, fiel de armazém, vendedor ou caixeiro viajante, expositor ou decorador	575,00 €
E	Segundo caixeiro, operador de 1.ª	570,00 €

F	Terceiro caixeiro, operador de 2.ª, distribuidor	565,00 €
G	Servente, embalador, caixeiro ajudante até 2.º ano	558,00 €

Bragança, 13 de Fevereiro de 2017.

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

*Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Pedro Nuno Rabaça Ramalho*, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB:

*Vítor Manuel de Carvalho*, na qualidade de mandatário.

*Maria João Gonçalves Rodrigues Pereira*, na qualidade de mandatária.

Pela Associação Comercial e Industrial de Macedo de Cavaleiros:

*Rui Manuel Correia Fernandes*, na qualidade de mandatário.

*Carlos Alberto Maravilha Azevedo*, na qualidade de mandatário

*Hélder José Bragada Fernandes*, na qualidade de mandatário.

#### Declaração

FEPCES - Federação Portuguesa a dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos:

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

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

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

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

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

Depositado em 11 de abril de 2017, a fl. 16 do livro n.º 12, com o n.º 52/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras/texto consolidado

### Texto consolidado

#### CAPÍTULO I

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

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas farmacêuticas da NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho, isto é, que sejam representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- O presente CCTV aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no âmbito das actividades de importadores/armazenistas e retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos.

3- A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2014, e n.º 10, de 15 de Março de 2016.

4- O âmbito profissional é o constante do anexo IV, abrangendo 37 empregadores e 578 trabalhadores.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência e produção de efeitos

1- Este contrato, bem como as suas revisões, entra em vigor nos termos legais e manter-se-á em vigor até ser substituído por nova convenção colectiva de trabalho.

2- O período de vigência das tabelas salariais e das demais disposições deste contrato é o consentido por lei.

3- Por denúncia entende-se o período de revisão feito à parte contrária no termo de cada um dos períodos de vigência e com a antecedência máxima prevista na lei.

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

5- O pedido de revisão será apresentado por escrito e acompanhado de proposta fundamentada de alteração, devendo a outra parte responder com uma contraproposta, nos 30 dias imediatos contados a partir da data da sua receção.

6- Recebida a contraproposta, as negociações iniciar-se-ão até 15 dias após a receção da mesma.

7- A tabela de remunerações certas mínimas constante do anexo IV produz efeitos a partir do dia 1 de Janeiro de 2017. As cláusulas de expressão pecuniária mantêm os mesmos valores.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1- Para o preenchimento de lugares na empresa através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em condições iguais, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2- Para o preenchimento de lugares na empresa, far-se-á sempre concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores da empresa, nomeadamente os contratados a prazo, que reúnam os requisitos exigidos pelo perfil da função, a fim de proporcionar a sua promoção.

3- O trabalhador tem acesso aos resultados relativos aos exames técnicos que eventualmente fez para o preenchimento do lugar.

4- Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste CCTV, entendem-se como requisitos gerais de admissão de trabalhadores os seguintes:

- a) Serem maiores de 15 anos de idade;
- b) Possuírem a escolaridade mínima obrigatória;
- c) Ter-se concluído, após exame médico, possuírem as condições indispensáveis ao exercício da função.

5- A escolaridade prevista na alínea b) do número anterior deve ser entendida como a que era obrigatória para o trabalhador na sua idade escolar.

6- O exame médico referido na alínea c) do número 4 será efectuado a expensas da empresa, devendo o seu resultado ser inscrito em ficha ou processo adequados. Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

7- Salvo se diferentemente resultar do documento de admissão referido no número 9 desta cláusula, a entidade patronal respeitará a classificação anteriormente adquirida noutras empresas abrangidas por este CCTV e que este haja dado a conhecer por escrito à entidade patronal antes da admissão.

8- Quando, por iniciativa da empresa, um trabalhador for transferido para outra, também abrangida por este CCTV, e uma delas tenha participação de, pelo menos, 20 % do capital social da outra, contar-se-á para todos os efeitos a antiguidade adquirida na primeira empresa.

9- A admissão deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, sendo-lhe este entregue no termo do período experimental, do qual conste o seguinte:

- a) Nome completo;
- b) Definição de funções;
- c) Profissão;
- d) Categoria profissional;
- e) Remuneração;
- f) Local de trabalho;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Resultado do exame médico.

10- Sempre que existam, deverão ser fornecidos ainda ao trabalhador os documentos seguintes:

- a) Regulamento geral interno ou conjunto de normas que o substituam;
- b) Outros regulamentos específicos da empresa, tais como regulamento de segurança, regulamento de regalias sociais, etc.

11- É vedado à empresa estabelecer máximos e mínimos de idade para efeitos de admissão na mesma, para além dos estipulados na lei e no presente CCTV.

12- Sempre que a empresa abra concurso interno, obriga-se a afixar, com a antecedência mínima de 15 dias, o respectivo regulamento, donde conste obrigatoriamente o seguinte:

- a) Condições particulares de trabalho;
- b) Categoria ou escalão profissional da função;
- c) Remuneração mensal certa;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Habilitações literárias e outras condições mínimas a satisfazer.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Contratos a termo

Os contratos de trabalho a termo regulam-se pela lei geral.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Readmissão

1- O trabalhador que, depois de ter vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço.

2- A readmissão para mesma categoria ou classe não está sujeita ao período experimental, salvo se o contrato tiver sido rescindido no decurso deste mesmo período.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Período experimental**

1- A admissão do trabalhador é sempre feita a título experimental durante os primeiros 15 dias, durante os quais qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer compensação ou indemnização.

2- Sem prejuízo do número 3 desta cláusula, consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3- No caso de trabalhadores admitidos para os grupos I a V, inclusive, do anexo IV («Tabela de remunerações mínimas»), poderão ser acordados períodos experimentais mais longos, os quais não poderão, no entanto, exceder 90 dias.

4- Sempre que, nos termos do disposto no número 3, o período experimental seja mais longo do que o fixado no número 1, a entidade patronal obriga-se a avisar o trabalhador, por escrito, da cessação do contrato com a antecedência mínima de 15 dias.

5- Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão experimental.

6- Não se aplica o período experimental sempre que a entidade patronal admita ao seu serviço o trabalhador em virtude de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que aquele usufruía na empresa de onde veio e haja por isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

7- Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá reconhecer expressamente, através de documento escrito, que abdica do período experimental.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Admissão ou promoção para cargos de chefia**

1- O preenchimento de lugares de chefia é da responsabilidade da empresa, devendo, porém, ser precedido de concurso interno e devendo ser dada prioridade aos trabalhadores da respectiva profissão ou sector que possuam as condições exigidas para um cargo de chefia.

2- Os trabalhadores directamente subordinados poderão reclamar da escolha feita pela empresa para o preenchimento de um lugar de chefia, justificando de forma bem clara as respectivas razões, não se tornando definitivo o preenchimento até que a empresa decida da reclamação.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Admissão para efeitos de substituição**

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária, nomeadamente nos casos de doença, acidente, gravidez, pós-parto, aborto ou cumprimento de obrigações legais, entende-se feita a título provisório, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2- A remuneração do substituto não pode ser inferior à remuneração mínima prevista neste CCTV para a categoria

cujas funções ele vai exercer, excepto quando a substituição ultrapassar os 12 meses, caso em que a remuneração do substituto passa a ser, no mínimo, igual à do substituído.

3- O nome do trabalhador substituído e o motivo da substituição, sempre que esta seja do conhecimento da entidade patronal, constarão obrigatoriamente do documento referido no número 9 da cláusula 3.<sup>a</sup>

4- Nos casos em que, por força da apresentação do substituído à empresa, ocorra a caducidade do contrato celebrado com o substituto, a empresa concederá a este último um aviso prévio de 15 dias, sem prejuízo do número seguinte.

5- Quando a caducidade ocorra após seis meses de duração da substituição, o aviso prévio será de oito dias, tendo, porém, o trabalhador substituto direito a uma compensação de um mês por cada ano de serviço efectivo.

Para efeitos deste número, a fracção do primeiro ano superior a seis meses calcula-se na base de um 1/12 da remuneração mensal por cada mês de trabalho efectivo até um ano.

6- Sempre que o trabalhador substituto continue ao serviço por mais de 15 dias após a apresentação à empresa do substituído, a sua admissão será considerada, para todos os efeitos, como definitiva a contar da data da admissão provisória, podendo, porém, ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da remuneração certa auferida e respectiva categoria.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Substituição temporária**

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de profissão ou categoria profissional superior à sua, passará a receber remuneração igual ao substituído, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia completo de trabalho.

3- Se a substituição durar mais de 180 dias seguidos ou interpolados, dentro de um período de 12 meses a contar do 1.º dia da primeira substituição, o substituto manterá, quando findar a substituição, o direito à remuneração e à categoria nos termos do número anterior.

4- Após 30 dias seguidos de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efectiva prestação de serviço, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador ausente.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria correspondente à função se 30 dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade patronal esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e remuneração, produzindo a reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Classificação profissional**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo CCTV serão obrigatoriamente classificados pela entidade patronal segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões ou ca-

tegorias constantes do anexo I («Definição de funções»).

2- Quando um trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, funções que correspondam a várias categorias, classes, escalões ou graus, ser-lhe-á atribuída a de maior remuneração mensal certa mínima.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- As empresas promoverão e incentivarão a formação profissional dos trabalhadores ao seu serviço, devendo para o efeito criar e conceder todas as condições necessárias que garantam a participação de todos em condições de igualdade e oportunidade, quer se trate de formação interna ou externa.

2- A formação profissional a que se refere esta cláusula deverá ter por finalidade a valorização e a evolução profissional dos trabalhadores e abranger as modalidades da integração (aprendizagem), da qualificação, do aperfeiçoamento, da reconversão e da especialização da categoria ou profissão.

3- Os cursos ou acções de formação deverão ter lugar, sempre que possível, durante o período normal de trabalho e contarão para todos os efeitos como tempo de trabalho efectivo.

4- As empresas dispensarão os trabalhadores que o desejarem para frequentar cursos ou acções de formação promovidos pelas organizações sindicais, sem perda de direitos ou regalias, até ao limite de vinte e cinco horas em cada mês.

5- Aos formandos, seja qual for a modalidade da formação, será passado um certificado nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Promoção ou acesso

1- Considera-se promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe, ou nível, ou grau, mais elevado dentro da mesma categoria, ou ainda a mudança para funções que impliquem maior responsabilidade e a que corresponde uma remuneração mais elevada.

2- Os regimes especiais de promoção e acesso dos trabalhadores abrangidos por este contrato são os definidos nos anexos II e III.

3- Os trabalhadores da empresa, em igualdade de circunstâncias, têm preferência sobre outros, a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso.

a) Entre os trabalhadores da empresa que se encontrem entre si nas mesmas circunstâncias, terão preferência os mais antigos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Antiguidade e certificado de formação profissional

1- O tempo de aprendizagem, tirocínio ou estágio será contado, dentro da mesma profissão, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, para efeitos dos períodos estabelecidos para a aprendizagem, o tirocínio ou o estágio, devendo ser certificado nos termos do número 2 desta cláusula.

2- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, de um tirocinante ou de um estagiário, ser-lhe-á passado um

certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem, de tirocínio ou de estágio já decorrido, com a indicação da profissão onde essa aprendizagem, tirocínio ou estágio se verificar, devendo ser remetida cópia ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1- As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a re- meter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2- As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

### CAPÍTULO III

## Direitos e deveres das partes

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

1- Providenciar para que haja bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

2- Promover e dinamizar, por todas as formas, a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança e higiene no trabalho;

3- Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos de natureza profissional sobre os trabalhadores ao seu serviço nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato colectivo;

4- Usar de respeito e urbanidade em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

5- Passar certificados aos trabalhadores que se despedirem ou forem despedidos donde constem o tempo durante o qual aqueles estiveram ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenharam. O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador;

6- Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos trabalhadores ao seu serviço que frequentemente estabeleçam de ensino oficial ou equivalente o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup> («Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»);

7- Facultar a consulta, pelo trabalhador que a solicite, do respectivo processo individual;

8- Não exigir o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções a que corresponda a execução de tarefas das quais resulte responsabilidade pessoal, nos termos da lei aplicável ou de código deontológico aprovado pela entidade competente;

9- Enviar ao sindicato até ao dia 20 de cada mês o produto das quotizações, acompanhado dos respectivos mapas, desde que tal situação resulte de acordo entre a empresa e os trabalhadores;

10-Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

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

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

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

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

e) Despedir ou readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

f) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou veículos relativamente aos quais se comprove, através da entidade oficial competente, não possuírem condições de segurança;

g) Ter ao seu serviço trabalhadores remunerados exclusivamente pelo sistema de comissões;

h) Não exigir do trabalhador o cumprimento de ordens das quais resulte responsabilidade pessoal ou a execução de actos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

1- A prática, por parte da entidade patronal, de qualquer acto em contravenção das garantias dos trabalhadores dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito a ser indemnizado, nos termos da cláusula 63.<sup>a</sup> do capítulo VIII («Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização»).

2- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal punida, a prática dos actos previstos na cláusula 16.<sup>a</sup> («Garantias dos trabalhadores») referida no número anterior.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições do presente CCTV, as normas sobre higiene e segurança no trabalho e os regulamentos internos da empresa;

b) Executar com competência, zelo e assiduidade as fun-

ções que lhes estiverem confiadas;

c) Executar, dentro da sua competência e atribuições, todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

d) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, nomeadamente em matéria de fabrico e condições de comercialização;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela;

f) Observar e fazer observar todas as determinações superiores, salvo se estas contrariarem os seus direitos e garantias;

g) Respeitar e tratar com urbanidade os superiores hierárquicos, colegas e todos aqueles com que profissionalmente tenham de contactar, fazendo-se igualmente respeitar;

h) Usar de justiça para com os subordinados, quer nas relações directas quer nas informações aos superiores hierárquicos;

i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, máquinas e utensílios que lhes sejam confiados;

j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

l) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho - Definição e princípio geral

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- Compete às entidades patronais estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e de acordo com o disposto neste contrato.

3- No estabelecimento e na fixação dos horários de trabalho e nas suas alterações colectivas, devem ser sempre ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades patronais e trabalhadores ou constantes de instrumentos de regulamentação colectiva vigentes à entrada em vigor deste contrato.

2- Sem prejuízo de quaisquer outros intervalos de descanso já acordados ou a acordar entre entidades patronais e trabalhadores, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- O horário de trabalho, excepto para os delegados de informação médica, é o seguinte: das 9 horas às 12 horas e 30 minutos e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas, sem prejuízo de oscilações de trinta minutos no início e de sessenta minutos no termo de cada período de trabalho, que não colidam com os princípios estabelecidos nos números 1 e 2 desta cláusula.

4- Os delegados de informação médica terão o seguinte horário: das 9 horas e 30 minutos às 13 horas e das 14 horas e 30 minutos às 19 horas.

5- Os trabalhadores referidos no número anterior, quando se deslocam em serviço para fora da localidade da sua residência, consideram-se no exercício das suas funções desde o momento da partida da residência até ao regresso a esta.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

1- Para os efeitos desta cláusula, considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2- O trabalho suplementar em dia normal de trabalho só poderá ser prestado quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores em regime de contrato a termo.

3- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Não estão sujeitos a prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Menores;
- c) Mulheres grávidas, bem como os trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;
- d) As trabalhadoras durante todo o tempo que durar a amamentação e for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas de intervalo sobre o termo da prestação de trabalho.

6- A entidade patronal obriga-se a pagar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução do trabalho suplementar desde que não haja transportes públicos para o efeito.

7- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se o não puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 12,80 €, ou ao pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

8- Se, por conveniência da empresa, o trabalhador tomar a refeição fora do horário estipulado no número 10 desta cláusula já depois de concluído o trabalho suplementar, ser-lhe-á paga uma hora de compensação.

9- Caso, porém, o trabalho suplementar não se prolongue para além do termo do período para a refeição previsto no

número seguinte, ao trabalhador é facultada a opção entre tomar a refeição ou recebê-la nos termos previstos no número 7.

10- Para efeitos dos números 7 a 9 desta cláusula, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

Almoço - das 12 horas e 30 minutos às 14 horas e 30 minutos;

Jantar - das 20 horas às 21 horas e 30 minutos.

11- Para efeitos desta cláusula, considera-se como tempo normal para refeição do trabalhador o período de uma hora.

12- A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, a gozar num dos 45 dias seguintes.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho diário normal.

2- O trabalho em dia de descanso semanal ou feriado só pode ser prestado nas condições referidas no número 2 da cláusula 21.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho»).

3- Ao trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, no que se refere a alimentação, aplica-se o disposto na cláusula 21.<sup>a</sup> («Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho»).

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um dia completo de descanso, num dos sete dias úteis seguintes, sem prejuízo de retribuição normal.

5- Em caso de viagem, o dia de descanso a que se refere o número anterior poderá ser gozado no regresso da mesma.

6- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

7- Não estão sujeitas à prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Menores;
- c) Mulheres grávidas, bem como os trabalhadores ou trabalhadoras com filhos de idade inferior ou igual a 12 meses;
- d) As trabalhadoras durante todo o tempo que durar a amamentação e for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

8- Quando o trabalhador prestar trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, a entidade patronal custeará o transporte, contra a apresentação de documento.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Limites de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por cada trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e vinte horas de trabalho por ano;



- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e nos feriados.

2- O limite previsto no número anterior pode ser ultrapassado quando as entidades patronais estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verificarem casos de força maior.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Transferência colectiva por mudança total de uma unidade, instalação ou serviço**

1- A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total da unidade, instalação ou serviço onde aquele trabalha.

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo, pode rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 63.<sup>a</sup>-D do capítulo VIII («Cessação do contrato de trabalho e cálculo da indemnização») deste contrato.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Transferência individual**

1- Qualquer transferência de local de trabalho que envolva um ou mais trabalhadores e que não seja motivada pela mudança total da respectiva unidade de produção ou departamento entende-se como transferência individual.

2- A mudança parcial de uma unidade, instalação ou serviço fica sujeita ao regime das transferências individuais.

3- A empresa obriga-se a fundamentar as razões que motivam a transferência junto dos trabalhadores que pretende transferir.

4- Tratando-se de transferência individual, o trabalhador pode recusar a transferência, permanecendo ao serviço no mesmo local de trabalho, quando provar que a transferência lhe causa prejuízo sério.

5- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Direitos dos trabalhadores em caso de transferência**

1- Quando, por efeito da transferência, se verificar mudança de residência do trabalhador, este tem, pelo menos, direito ao pagamento de:

a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência;

b) Subsídio de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava na residência anterior e o valor da renda actual de uma casa com características idênticas situada no novo local de trabalho, desde que a transferência para o novo local de trabalho seja superior em distância da existente em 30 km, podendo o trabalhador, em sua substituição, optar pelo pagamento do transporte.

2- Quando, por efeito de transferência, não houver mudança de residência, o trabalhador tem direito à diferença de tarifa de transportes públicos para o novo local de trabalho, na modalidade mais económica.

3- A transferência individual, a pedido do trabalhador, será objecto de acordo específico por documento escrito.

## CAPÍTULO V

### **Trabalho fora do local habitual - Deslocação em serviço**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Princípio geral**

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

2- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada profissional; na falta desta definição, entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a sede, delegação, filial, armazém ou cidade base a que seja adstrito.

3- Aos trabalhadores que exerçam predominantemente a sua actividade em viagem ou serviço externo será definida pela entidade patronal, no acto de admissão, a zona ou zonas geográficas em que tal actividade vai ser exercida, podendo ser modificada com o acordo do trabalhador.

4- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos e fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência, excepto se tiver dado o seu acordo por escrito.

5- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência de funções tenham de realizar deslocações.

6- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado por todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste contrato.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Deslocações e pagamentos**

1- A entidade patronal assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e ou o pagamento das inerentes despesas, contra a apresentação de documentos.

a) No caso específico dos delegados de informação médica que exerçam a sua actividade nas capitais de distrito e não utilizem viatura fornecida pela empresa, terão sempre direito a um subsídio mínimo diário para transportes de valor correspondente ao pagamento de 30 km, utilizando-se o preço do quilómetro fixado no CCTV.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a entidade patronal e o trabalhador nisso hajam acordado, nos termos do anexo V («Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador»).

3- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, ser-lhes-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4- Quando a entidade patronal entender denunciar o acordo referido no número 2 desta cláusula ficará obrigada a pagar os custos indirectos da mesma referentes ao ano da

denúncia do acordo, nos termos do anexo V («Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador») e sempre no mínimo de nove meses.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Refeições

Quando, devido a deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 15,30 € ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Viagens em serviço

1- Quando em viagem de serviço no continente que, pelo seu raio de acção, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, conforme a cláusula 28.<sup>a</sup> («Deslocações e pagamentos»);

b) Ao pagamento das despesas com alimentação e alojamento, contra a apresentação de documento, ou ao abono das seguintes importâncias:

Pequeno-almoço - 3,80 €;

Refeições - 29,50 €;

Alojamento - 38,50 €;

Diária completa - 71,80 €.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não poderá ser superior a 20 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens de serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objecto de acordo entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste contrato.

4- Após cada viagem referida nos números anteriores, o trabalhador terá direito a um dia de descanso suplementar por cada 20 dias seguidos de deslocação.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Cobertura dos riscos de doença

1- Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

2- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade patronal pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Falecimento e doença de familiares

1- A empresa custeará as despesas do trabalhador com transporte, pela via mais rápida, em caso de falecimento ou doença grave do cônjuge ou pessoa que com ele viva maritalmente e parentes no 1.º grau da linha recta.

2- Neste caso ficam suspensos todos os direitos de deslocação durante o impedimento.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Inactividade do pessoal deslocado

As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em serviço subsistem durante os períodos de inactividade decorrentes de factos ou situações imputáveis à entidade patronal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Utilização de viatura propriedade da empresa

Quando em serviço total ou predominantemente externo, utilizando viatura propriedade da empresa, esta obriga-se ao pagamento das despesas relativas aos prémios de seguro contra todos os riscos e de responsabilidade civil de valor igual ou determinado pela lei, incluindo condutor e ocupantes, assim como a facultar-lhe, por acordo, o uso de viatura em serviço particular.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

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

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Todos os trabalhadores têm direito à retribuição do trabalho, observando-se o princípio de que para trabalho igual corresponde um salário igual.

4- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, salvaguardando-se o disposto na alínea g) da cláusula 16.<sup>a</sup> («Garantias dos trabalhadores»).

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

6- O valor de retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal que o trabalhador recebeu, ou tinha direito a receber, nos últimos 12 meses.

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

8- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo IV («Tabela de remunerações mínimas»), sendo a remuneração mensal mínima a que consta da referida tabela.

9- Quando haja lugar a retribuição mista (parte fixa mais variável), a parte fixa nunca deve ser inferior aos mínimos definidos para a categoria em causa.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1- A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo se outro for acordado, até ao último dia de cada

mês, durante o período normal de trabalho.

2- No acto de pagamento, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador cópia do recibo preenchido com os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, categoria, número de inscrição na segurança social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, diuturnidades, horas de trabalho suplementar, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 11,50 € por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva auferida pelo trabalhador.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

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

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 37,50 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que ilibe o trabalhador por falhas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100 % para as horas suplementares diurnas;
- b) 150 % para o trabalho prestado do período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho em dias de descanso semanal ou feriados**

O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados dá direito a um acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante as férias**

1- A entidade patronal pagará a todos os trabalhadores, antes do início de férias e com uma antecedência de 15 dias, um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento

de retribuição que se efectue até ao início das férias.

3- A retribuição correspondente ao período de férias será paga nos termos previstos na lei.

4- Quando os trabalhadores tenham uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos da retribuição de férias será a da média verificada nos últimos 12 meses em que ela tenha sido auferida.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, um subsídio em dinheiro igual à remuneração mensal.

2- Quando o trabalhador tenha uma retribuição mista, a parte variável a considerar para efeitos de subsídio de Natal será a média verificada nos últimos 12 meses em que tenha sido auferida.

3- No ano de admissão ou no de cessação do contrato individual de trabalho, o trabalhador receberá como subsídio de Natal um duodécimo do montante da retribuição mensal individual por cada mês de duração do contrato individual de trabalho nesse ano, contando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso, considerando-se como mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

5- Este subsídio será pago até ao dia 15 de Dezembro.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Cálculo da retribuição horária**

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

sendo:

Rh = retribuição horária;

Rm = retribuição mensal;

Hs = período normal de trabalho semanal.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### **Feriados**

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Feriados**

1- São considerados feriados os seguintes dias:

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

Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

3- Em substituição da Terça-Feira de Carnaval e do feriado municipal, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e o trabalhador.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

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

2- Todos os restantes são considerados úteis, com excepção dos feriados.

**SECÇÃO II**

**Férias**

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis de acordo com Código de Trabalho, mais se acrescenta que os trabalhadores sem faltas injustificadas têm a seguinte majoração:

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

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

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

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

3- Se o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

4- Se o início da prestação do trabalhador ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Férias dos militares**

1- Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas as férias vencidas e não gozadas antes da sua incorporação, devendo aquele avisar do facto a entidade patronal logo que convocado. No caso de impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2- No ano em que regresse do serviço militar obrigatório, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Férias no ano da cessação do contrato**

1- Cessando, por qualquer motivo, o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido, se aquele as não tiver gozado ainda, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

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

3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

4- Na marcação das férias os trabalhadores devem beneficiar, alternadamente, dos períodos mais pretendidos, em função dos períodos gozados nos três anos anteriores.

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

6- Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal é facultado gozar férias simultaneamente.

7- A entidade patronal elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Alteração de marcação do período de férias

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

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

3- Haverá lugar a alteração no período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Regime especial de férias

1- Poderá a entidade patronal, mediante a autorização do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, substituir o regime de férias fixado nas cláusulas 46.<sup>a</sup> a 51.<sup>a</sup> pelo encerramento total ou parcial do estabelecimento durante, pelo menos, 15 dias consecutivos, entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

2- Se o encerramento tiver duração inferior a 22 dias úteis, os trabalhadores podem optar por gozar o restante período de férias prévia ou posteriormente ao encerramento do estabelecimento.

3- A adopção do regime previsto no número 1 deverá ser precedida da audiência da comissão de trabalhadores ou da comissão sindical ou intersindical ou dos delegados sindicais, pela ordem indicada, até fins de Março do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

3- No caso previsto na parte final do número 1, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o

termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

4- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

5- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte em acumulação com as férias que se vencem nesse ano.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Nos casos em que não houver acordo, serão submetidas à decisão conjunta da entidade patronal e dos delegados sindicais, comissão sindical de empresa, comissão intersindical de delegados, comissão de trabalhadores ou do sindicato, na falta destes.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar; o período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

3- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal.

4- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida especificamente para o efeito.

5- Durante o período de licença, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

## SECÇÃO III

### Faltas

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Definição de faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

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

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Participação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obriga-

toriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas as prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

c) Casamento, durante 11 dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou companheiro(a), pais, filhos, sogros, padrasto, madrastra, genro, nora e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de irmãos, cunhados, netos, avós, bisavós, bisnetos e pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante dois dias consecutivos;

f) Prestação de prova de exame, ou de frequência obrigatória, em estabelecimentos de ensino, nos termos da cláusula 67.<sup>a</sup> («Direitos especiais para trabalhadores-estudantes»);

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

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

i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

3- Consideram-se desde já como faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa as seguintes:

a) Prática de actos inerentes ao exercício das suas funções por trabalhadores bombeiros voluntários, em caso de sinistro ou acidente;

b) Doação de sangue a título gracioso, durante meio-dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

4- As faltas dadas ao abrigo da alínea b) do número 1 deverão ser comunicadas à entidade patronal nos termos da lei.

5- A entidade patronal tem o prazo de 15 dias para exigir a prova da veracidade dos factos alegados para a justificação

das faltas.

6- A não apresentação da prova no prazo de 15 dias úteis a contar da data em que foi solicitada ou a sua comprovada insuficiência implica a não justificação da falta.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

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

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de doença respectivo;

b) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de previdência ou seguro;

c) Dadas nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 57.<sup>a</sup> («Faltas justificadas»); se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação do trabalhador por impedimento prolongado.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas não justificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência, a considerar para os efeitos do número anterior, abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano;

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, estas poderão ser substituídas, se o trabalhador assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou, tratando-se de férias no ano de admissão, o gozo efectivo de 5 dias úteis.

## SECÇÃO IV

### Suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

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

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

6- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso figurarão nos mapas de pessoal e de quotização, com menção expressa da situação em que se encontrem.

7- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição**

1- O direito a férias já mencionado não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já mencionado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3- No ano de reingresso ao serviço após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador terá o direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

**CAPÍTULO VIII**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**Princípio geral**

O regime da cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 63.<sup>a</sup>-A

**Proibição de despedimento sem justa causa**

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>-B

**Modalidades de cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar por:

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

Cláusula 63.<sup>a</sup>-C

**Documentos a entregar ao trabalhador**

1- Quando cesse o contrato de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo a pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de segurança social.

Cláusula 63.<sup>a</sup>-D

**Indemnização e compensação pecuniárias mínimas**

1- A título de indemnização ou compensação por qualquer causa de extinção ou cessação do contrato de trabalho, é devida ao trabalhador a quantia mínima de um mês e meio de retribuição por cada ano completo de antiguidade.

2- No caso de fracção de ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3- A indemnização ou compensação a que se referem os números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição.

4- Se o trabalhador tiver 45 ou mais anos de idade e tiver mais de 15 anos de antiguidade na empresa, à indemnização fixada nos números anteriores acrescerão mais 10 % no valor a indemnizar.

**CAPÍTULO IX**

**Regime disciplinar**

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**Poder disciplinar**

A entidade patronal tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua

direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço e de acordo com as normas estabelecidas no presente contrato ou na lei.

## CAPÍTULO X

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais das mulheres/Licença de parentalidade

Além do estipulado para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo dos já concedidos pela empresa e dos previstos no Código do Trabalho:

a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;

b) Não exercer funções em câmara ou sala asséptica ou em contacto directo com antibióticos, substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas durante a gravidez e aleitamento;

c) A mãe e o pai trabalhadores têm direito por nascimento do filho a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar. Podendo a trabalhadora gozar 30 dias antes do parto, não podendo tais faltas ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente licença de 22 dias para férias, antiguidade, aposentação ou assiduidade;

d) Não prestar trabalho nocturno, salvo em situações legalmente previstas;

e) Ir às consultas pré-natais, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias, nas horas de trabalho, desde que não possam ter lugar fora desse período, podendo ser exigido à trabalhadora o documento comprovativo da consulta;

f) Não prestar trabalho extraordinário quando em estado de gravidez e desde que o solicite;

g) Dispensa, quando pedida e sem vencimento, durante dois dias em cada período de um mês.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>-A

##### Protecção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde, nos termos dos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras obrigações previstas em legislação especial, em actividade susceptível de apresentar um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador deve tomar a medida necessária para evitar a exposição da

trabalhadora a esses riscos, nomeadamente:

a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;

b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível, excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar a trabalhadora de prestar trabalho durante o período necessário.

4- Sem prejuízo dos direitos de informação e consulta previstos em legislação especial, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número 2 e das medidas de protecção adoptadas.

5- É vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

6- As actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho referidos no número 2, bem como os agentes e condições de trabalho referidos no número anterior, são determinados em legislação específica.

7- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou os seus representantes, têm direito de requerer ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral uma acção de fiscalização, a realizar com prioridade e urgência, se o empregador não cumprir as obrigações decorrentes deste artigo.

8- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3 ou 5 e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 4.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>-B

##### Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

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

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

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

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1- É vedado às entidades patronais encarregar menores de



18 anos de idade de trabalhos efectuados em altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiente ou sonora ou radioactividade, entre outros, desde que as condições específicas do trabalho sejam prejudiciais à saúde e ao normal desenvolvimento do menor.

2- Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 9 horas e depois das 18 horas, no caso de frequentarem aulas nocturnas.

3- Pelo menos uma vez por ano, a empresa é obrigada a assegurar uma inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é prestado sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

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

Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### **Direitos especiais para trabalhadores-estudantes**

1- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados, bem como aos que frequentem cursos particulares com interesse directo para a função que desempenham na empresa as seguintes regalias:

a) Dispensas de uma hora e trinta minutos por dia para frequência das aulas durante o período lectivo, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozar fêrias interpoladamente, em época à sua escolha;

c) Faltar em cada ano civil, sem perda de retribuição, nos dias ou meios dias necessários à prestação de provas de exame e ainda:

Até dois dias consecutivos ou não para preparação de cada uma das disciplinas dos cursos oficiais ou legalmente equiparados, até ao máximo de uma semana de trabalho por ano;

Até dois dias consecutivos ou não para preparação do conjunto de disciplinas de cursos particulares.

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

3- Os direitos previstos no número anterior desta cláusula só serão concedidos desde que os trabalhadores façam prova anual de aproveitamento de, pelo menos, 50 % das disciplinas em que se matriculem.

4- As regalias previstas nesta cláusula cessarão quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em dois anos consecutivos e até que transite de ano lectivo.

5- O disposto nesta cláusula entende-se sem prejuízo da aplicação de outras disposições mais favoráveis da lei.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

1- Ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de trabalho adequadas às suas possibilidades e os meios necessários para a sua

recuperação e reconversão.

2- Em caso de incapacidade permanente parcial proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, de acordo com as entidades oficiais, à reconversão do trabalhador afectado para função compatível com as diminuições verificadas.

3- O trabalhador deficiente reconvertido não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à remuneração que auferia anteriormente se esta for superior à que corresponde às novas funções.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Trabalhadores diminuídos físicos**

Na admissão, promoção e acesso, os trabalhadores diminuídos físicos, em igualdade de condições, não poderão ser preteridos em relação aos outros trabalhadores, desde que se trate de actividades que possam por eles ser desempenhadas e possuam as habilitações exigidas.

### **CAPÍTULO XI**

#### **Actividade sindical na empresa**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### **Exercício dos direitos sindicais**

O exercício dos direitos sindicais regular-se-á pela legislação vigente.

### **CAPÍTULO XII**

#### **Regalias sociais**

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 4,50 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

2- O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de fêrias.

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 4,50 €.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### **Seguros**

A empresa assegurará a todos os seus trabalhadores o seguro obrigatório de acidentes de trabalho.

### **CAPÍTULO XIII**

#### **Saúde, higiene e segurança no trabalho**

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As empresas obrigam-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de saúde, higiene e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Deveres especiais das empresas

A entidade patronal deve:

*a)* Adoptar todas as medidas necessárias a uma perfeita organização e plena eficácia da prevenção dos riscos que podem afectar a vida e integridade física dos trabalhadores ao seu serviço;

*b)* Fornecer gratuitamente aos trabalhadores os dispositivos de protecção individual adequados aos trabalhos a realizar e velar pela respectiva conservação e utilização;

*c)* Facultar a todos os trabalhadores, em especial aos recém-admitidos ou recolocados, as instruções adequadas ao desempenho das tarefas que lhes são confiadas, advertindo-os dos riscos inerentes e das precauções a tomar;

*d)* Promover a mais completa formação de todo o pessoal ao seu serviço em matéria de segurança e higiene no trabalho;

*e)* Definir, em regulamento interno ou mediante instruções escritas, as atribuições e deveres do pessoal directivo, técnico e das chefias intermédias no campo de prevenção de acidentes e doenças profissionais.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Deveres especiais dos trabalhadores

Os trabalhadores devem:

*a)* Cooperar na prevenção de riscos profissionais e na manutenção da máxima higiene dos locais de trabalho;

*b)* Receber os ensinamentos sobre higiene e segurança no trabalho e socorrismo no trabalho que lhes sejam facultados pela empresa ou pelos serviços oficiais;

*c)* Usar correctamente os dispositivos de protecção individual que lhes sejam fornecidos e zelar pelo seu perfeito estado de conservação;

*d)* Comunicar prontamente ao seu superior hierárquico as avarias e deficiências susceptíveis de provocar acidentes.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões da higiene, saúde, prevenção e segurança no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para as questões da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho têm direito:

*a)* A um crédito de dez horas por mês, pagas, para o exercício das suas funções;

*b)* A formação adequada ao exercício das suas funções;

*c)* A receber toda a informação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores deverão ser consultados sobre:

*a)* As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

*b)* As medidas que pelo seu impacte nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

*c)* O programa e a organização da formação no domínio da saúde, prevenção, higiene e segurança no trabalho;

*d)* A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

3- Não conta para o crédito de horas referido na alínea *a)* o tempo gasto nas reuniões com a entidade patronal ou seus representantes.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Exposição frequente a radiações de monitores e equipamento informático

Aos trabalhadores que operem com terminais ou ecrã de equipamento informático, as empresas deverão conceder intervalos para descanso após cada período de duas horas consecutivas de trabalho.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária - Composição, funcionamento e atribuições

1- Deverá ser criada uma comissão paritária no prazo de 30 dias a contar da data de entrada em vigor do presente contrato, constituída por seis elementos, sendo três em representação da associação patronal e três em representação da FIEQUIMETAL.

2- A comissão paritária funcionará mediante proposta de reunião de qualquer das partes contratantes, devendo estas reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião.

3- Poderá participar nas reuniões, a pedido da comissão, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, sem direito a voto.

4- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e do Trabalho, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do contrato colectivo de trabalho, devendo as partes interessadas cumpri-las integralmente.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada uma das partes.

6- Para efeitos do constante no número 4 do anexo V, a comissão paritária reunirá trimestralmente.

7- Compete à comissão paritária:

*a)* Interpretar o disposto no presente contrato;

*b)* Deliberar sobre a criação de categorias profissionais e respectivas definições de funções e integração nos grupos de remunerações mínimas da tabela constante do anexo IV.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Successão de regulamentação

1- Mantêm-se em vigor os preceitos dos instrumentos de regulamentação colectiva que disponham sobre as situações não reguladas no presente CCTV.

2- O regime constante do presente CCTV entende-se globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação colectiva anteriores.

#### ANEXO I

### Definição de funções

#### Pessoal dirigente

*Chefe de centro de informática* - É o trabalhador responsável pelos planos, projectos e funcionamento da informática, de forma a satisfazer as necessidades de informação na empresa. Planeia, organiza e controla em geral estas actividades, coordenando-as com as dos serviços utilizadores. Aconselha os gestores em matéria de sistemas de informação computorizada e elabora estudos de viabilidade económica, técnica e operacional dos novos projectos. Informa e mantém-se informado sobre a evolução técnica dos equipamentos e *software*.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que desempenha, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo de execução do trabalho efectuado por um grupo de trabalhadores da respectiva área profissional (produção, controlo analítico, escritório, informação médica, vendas ou aprovisionamento).

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado por outros trabalhadores no departamento da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão - curso superior de Farmácia para os departamentos de produção ou controlo analítico de medicamentos.

*Director de serviços* - É o trabalhador que desempenha funções de direcção e chefia ao mais alto nível hierárquico, cabendo-lhe a responsabilidade pelo grande sector da empresa a que está adstrito (produção/controlo analítico, informação médica, vendas e administrativo).

Condições mínimas de admissão - curso superior de Farmácia para o sector de produção/controlo analítico de medicamentos.

*Gestor de produto* - É o trabalhador a quem compete efectuar estudos sobre um ou mais produtos da actividade farmacéutica. Procede à análise dos respectivos resultados e apresenta propostas de acção tendentes à sua execução, no

âmbito de um grupo de produtos que lhe estão atribuídos. Pode chefiar e coordenar outros trabalhadores de categoria inferior que estejam integrados na sua área de actividade.

*Encarregado* - É o trabalhador que orienta um grupo de trabalhadores segundo directrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de actuação. Conforme o sector a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

Caixeiro-encarregado;  
Embalador-encarregado;  
Encarregado de lavandaria;  
Encarregado de sector (metalúrgico, electricista);  
Encarregado de serviços auxiliares;  
Fogueiro-encarregado;  
Preparador técnico-encarregado.

*Encarregado geral* - É o trabalhador que desempenha, sob orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controlo da execução do trabalho efectuado e de toda a actividade do departamento, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Conforme o departamento a que está adstrito, terá uma das seguintes designações profissionais:

Encarregado geral de armazém;  
Encarregado geral de manutenção.

#### Quadros técnicos

*Técnico(a)* - É o trabalhador que executa tarefas de natureza técnica, no âmbito da sua qualificação profissional, inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as directrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Condições mínimas de admissão - curso superior adequado.

#### Trabalhadores da produção e do controlo

*Analista* - É o trabalhador que procede à recolha das amostras de produtos a analisar; efectua análises de matérias-primas, dos produtos nas suas diversas fases de fabricação e dos produtos acabados, incluindo os ensaios de toxicidade, de pirogénio e os de estabilidade, a efectuar durante um período de validade, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a sua composição quantitativa e ou qualitativa.

Categorias - 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

Condições mínimas de admissão - curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

*Analista auxiliar* - É o trabalhador que auxilia o analista no exercício das suas funções, nomeadamente manuseando reagentes e fazendo titulações.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

*Auxiliar de laboratório* - É o trabalhador que procede à conservação e arrumação de material de laboratório e à lavagem, secagem e ou esterilização do material utilizado.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

*Embalador(a)/produção* - É o trabalhador que procede, manual ou mecanicamente, às operações de enchimento (à excepção de ampolas, cápsulas e moldagem de supositórios)

e às operações de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem, em materiais apropriados, dos medicamentos ou produtos equiparados; pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

*Higienizador(a)* - É o trabalhador que procede à higienização e arrumação do material necessário a todas as fases de produção.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

*Preparador(a) técnico(a)* - É o trabalhador que pesa e ou confere os pesos das matérias-primas componentes da fórmula farmacêutica ou equiparada a fabricar; mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

Categorias - 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

Condições mínimas de admissão - curso geral de química das escolas industriais; curso geral dos liceus ou equivalente.

*Preparador(a) técnico(a) auxiliar* - É o trabalhador que coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas; procede manual ou mecanicamente às operações de enchimento de ampolas, de cápsulas e à moldagem de supositórios.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

#### Trabalhadores caixeiros e de armazém

*Caixeiro(a)* - É o trabalhador que tem a seu cargo o recebimento e conservação dos produtos e ou mercadorias e outro material; arruma cada um dos produtos em prateleiras ou outros locais previamente determinados; recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes; verifica as existências dos produtos em armazém e respectivos prazos de validade, procedendo à sua reposição; examina a concordância entre mercadorias recebidas e ou vendidas e respectivas notas de encomenda ou venda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém do estabelecimento; recebe e elabora notas e guias e ou transmite-as para execução. Pode vender mercadorias no comércio por grosso ou a retalho.

Categorias - primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro, terceiro-caixeiro, caixeiro-ajudante e praticante.

*Distribuidor(a)* - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo acompanhar o motorista. Pode, complementarmente, acondicionar e ou desembalar os produtos com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Embalador(a)/armazém* - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala os produtos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento; aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

*Operador(a) de máquinas* - É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento. Conforme a máquina que manobra ou utiliza, será designado por:

Operador de empilhador;  
Operador de monta-cargas;  
Operador de balança ou báscula.

*Servente de armazém* - É o trabalhador que executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas em que predomina o esforço físico, não necessitando de qualquer formação profissional.

#### Trabalhadores de escritório

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

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Cobrador(a)* - É o trabalhador que procede, fora do escritório, a cobranças e pagamentos, entregando ou recebendo documentos de quitação; faz depósitos e levantamentos em bancos e outros estabelecimentos de crédito; entrega a quem de direito os valores recebidos, recibos ou talões de depósito, elaborando o respectivo documento; recebe reclamações directamente relacionadas com o serviço. Considera-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente a informação e fiscalização.

*Contabilista* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financei-

ra e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Condições mínimas de admissão - curso adequado do ensino superior.

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

#### *Escriturário(a):*

1- Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório.

2- Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas; verifica as horas de presença do pessoal segundo as respectivas fichas de ponto; calcula, através das fichas de trabalho, os tempos

consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se os tempos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída do pessoal junto de relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo e, por vezes, comunica ou faz as justificações de falta e atrasos dos trabalhadores aos respectivos chefes.

Categorias: primeiro-escriturário, segundo-escriturário, terceiro-escriturário, estagiário do 3.º ano, estagiário do 2.º ano e estagiário do 1.º ano.

*Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras* - É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenografia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*), para reprodução de textos, e executar outros trabalhos de escritório.

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

*Operador(a) de informática* - Opera com máquinas para registo e tratamento automático de informação; acciona os teclados das máquinas para executar trabalho de tratamento de texto, cálculo numérico, representação gráfica de informação, correio electrónico e outros.

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

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

*Técnico(a) de contas* - É o trabalhador que, para além das funções de contabilista, subscreve a escrita da empresa.

*Telefonista* - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações

telefónicas.

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

*Tradutor(a)* - É o trabalhador que traduz textos técnicos ou científicos, nomeadamente os relacionados com os processos de novos medicamentos, literaturas de promoção médica, filmes, brochuras, manuais, livros, catálogos, folhetos, normas clínicas, rótulos, fichas clínicas e cartonagens, escritos numa língua para outra, garantindo que a terminologia técnica ou científica do texto de origem seja correctamente transmitida.

Condições mínimas de admissão - curso adequado.

#### Trabalhadores de informação médica e de vendas

*Delegado(a) de informação médica* - É o trabalhador que promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob a orientação médica; apresenta relatórios da sua actividade. Pode acompanhar ensaios ou testes de aplicação dos produtos.

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade e 2.º ciclo dos liceus ou equivalente.

*Promotor(a) de vendas* - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas. Pode efectuar demonstrações de artigos em estabelecimentos comerciais, por grosso e a retalho, em estabelecimentos industriais, em exposições ou no domicílio, antes ou depois da venda.

*Prosector(a) de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a quem os produtos se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

*Vendedor(a)* - É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias, predominantemente fora do estabelecimento; transmite as encomendas ao escritório ou delegado a que se encontra adstrito; envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

*Vendedor(a) especializado* - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

#### Trabalhadores rodoviários

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no acto da entrega.

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade.

*Motorista (ligeiros e pesados)* - É o trabalhador que conduz veículos automóveis; zela pela boa conservação dos mesmos e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

#### Trabalhadores de manutenção e conservação e assistência

*Afinador de máquinas* - É o trabalhador que arma, repara ou ajusta máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no trabalho.

Categorias - oficial de 1.ª e oficial de 2.ª

*Electricista de alta tensão* - É o trabalhador que monta, conserva e repara circuitos, máquinas e aparelhagem eléctrica de protecção; manobra o controlo de alta tensão, tanto nas oficinas como nos locais de utilização. Interpreta esquemas de circuitos eléctricos e outras especificações técnicas.

Categorias - oficial e pré-oficial.

*Electricista de baixa tensão* - É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos de baixa tensão e executa tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em relação a circuitos e aparelhagem eléctrica de baixa tensão.

Categorias - oficial e pré-oficial.

*Electricista bobinador* - É o trabalhador que bobina e ensaia, utilizando dispositivos adequados, toda a gama de máquinas eléctricas, bobinas e transformadores de alta e baixa tensão, de acordo com as suas características eléctricas, guiando-se, normalmente, por esquemas.

Categorias - oficial e pré-oficial.

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

#### Trabalhadores fogueiros

*Fogueiro* - É o trabalhador que alimenta e conduz os geradores de vapor (caldeiras), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor (caldeiras) e providenciar pelo bom funcionamento de todos os auxiliares e acessórios na central de vapor.

Categorias - fogueiro de 1.ª e fogueiro de 2.ª

#### Trabalhadores desenhadores

*Desenhador* - É o trabalhador que desenha as peças até ao pormenor necessário para a ordenação e execução da obra, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele escolhidos, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e de práticas, consoante o seu grau de

habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efectua os cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

*Desenhador de arte finalista* - É o trabalhador que executa, a partir de um esboço ou de uma maquete, com a técnica e o pormenor necessários, todo o material de artes gráficas ou publicidade necessário à empresa, procedendo, dentro do âmbito da sua função, ao controlo de qualidade.

*Desenhador projectista* - É o trabalhador que concebe, a partir de um dado programa, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto, nomeadamente esquemas eléctricos, alteração ou implantação de linhas de fabrico e de máquinas ou seus órgãos ou outro equipamento dos postos de trabalho, remodelação ou alargamento das instalações, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Observa e indica, se necessário, normas de regulamentos a seguir na execução, assim como dos elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração dos cadernos de encargos.

*Desenhador projectista publicitário* - É o trabalhador que cria, esboça e maquetiza todo o material de artes gráficas necessário à empresa, nomeadamente de publicidade, tal como brochuras, folhetos, literaturas, cartazes, *stands*, montras, etc. Pode acompanhar a orçamentação e execução final dos trabalhos, observando e indicando, se necessário, normas e especificações a serem cumpridas.

#### Trabalhadores de serviços auxiliares

*Contínuo(a)* - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; faz recados, estampilha e entrega correspondência e executa diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que esta é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos. O trabalhador menor de 18 anos toma a designação de pacote.

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade.

*Guarda* - É o trabalhador que assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as saídas de veículos e materiais.

Condições mínimas de admissão - 21 anos de idade.

*Jardineiro* - É o trabalhador que prepara e cuida dos jardins, pomares e hortas.

*Porteiro(a)* - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla as entradas e as saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade.

*Trabalhador(a) de limpeza* - É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependên-

cias, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

#### Trabalhadores de hotelaria

*Ajudante de cozinha* - É o trabalhador que executa, sob orientação do cozinheiro, as tarefas de menos complexidade, designadamente limpar e cortar legumes, carne, peixe e outros alimentos; prepara as guarnições para os pratos: executa ou colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da cozinha e do refeitório.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

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

*Dispenseiro* - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos por cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente as necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário.

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

Categorias - 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>

*Empregado(a) de balcão* - É o trabalhador que serve refeições e bebidas ao balcão; coloca no balcão talheres, copos, pratos e demais utensílios necessários; serve vários pratos e bebidas e substitui a louça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés e outros artigos complementares das refeições. Pode preparar pratos de rápida confecção, tais como bifés e omeletas. Fornece aos empregados de mesa os pedidos por eles solicitados e executa ou coopera nos trabalhos de asseio,

arrumação e abastecimento na secção.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

*Empregado(a) de refeitório* - É o trabalhador que executa tarefas relativas ao serviço de refeições; coloca no balcão ou nas mesas pão, fruta, doces, sumos, vinhos e outros artigos de consumo; empacota ou dispõe talheres e outros utensílios destinados às refeições, levanta tabuleiros ou louças das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação de refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores do refeitório.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

#### Trabalhadores de jardim-de-infância

*Auxiliar de educação* - É o trabalhador que auxilia nas suas funções o educador de infância, submetendo à sua apreciação os planos de actividade.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade e curso de auxiliar de educação.

*Educador(a) de infância* - É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a orientação do jardim-de-infância; organiza e aplica os meios educativos adequados, em ordem ao desenvolvimento integral da criança (psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral). Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Condições mínimas de admissão - 18 anos de idade e curso de educador de infância.

*Vigilante* - É o trabalhador que desempenha predominantemente as seguintes funções: assistência aos alunos em transportes, refeição e recreio, vigilância dos alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas e apoio não docente ao educador de infância e ao auxiliar de educação.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

#### Trabalhadores de enfermagem

*Auxiliar de enfermagem* - É o trabalhador que coadjuva o médico e ou enfermeiro nas tarefas que são cometidas a este último profissional.

Condições mínimas de admissão - curso oficial de auxiliar de enfermagem.

*Enfermeiro(a)* - É o trabalhador que administra a terapêutica e os tratamentos prescritos pelo médico; presta primeiros socorros de urgência; presta cuidados de enfermagem básicos e globais aos trabalhadores da empresa sãos ou doentes; faz educação sanitária, ensinando os cuidados a ter não só para manter o seu grau de saúde e até o aumentar, com especial ênfase para as medidas de protecção e segurança no trabalho, como para prevenir as doenças em geral e as profissionais em particular; observa os trabalhadores sãos ou doentes; verifica temperatura, pulso, respiração, tensão arterial, peso e altura, procurando detectar precocemente sinais e sintomas de doença, e encaminha-os para o médico; auxilia o médico na consulta e nos meios complementares de diag-

nóstico e tratamento: responsabiliza-se pelo equipamento médico e pelo aspecto acolhedor dos gabinetes do serviço médico; efectua registos relacionados com a sua actividade, por forma a informar o médico e assegurar a continuidade dos cuidados de enfermagem.

Condições mínimas de admissão - curso de Enfermagem Geral ou equivalente.

*Enfermeiro-coordenador* - É o trabalhador que se responsabiliza pelo serviço e orienta, coordena e supervisiona os demais profissionais, sem prejuízo de executar as funções técnicas inerentes à sua profissão.

Condições mínimas de admissão - curso de Enfermagem Geral ou equivalente.

#### Trabalhadores de lavandaria

*Costureiro(a)* - É o trabalhador que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

*Engomador(a)* - É o trabalhador que executa as tarefas de passagem a ferro e dobragem de roupas.

Condições mínimas de admissão - 16 anos de idade.

#### Trabalhadores de serviço social

*Técnico(a) de serviço social* - É o trabalhador que colabora com os indivíduos e os grupos na resolução de problemas de integração social provocados por causas de ordem social, física ou psicológica; mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na comunidade dos quais eles poderão dispor; colabora na realização de estudos relativos a problemas sociais, participa, quando solicitado, em grupos e comissões de trabalhadores ou interdisciplinares, tendo em vista a resolução dos problemas de ordem social e humana existentes na empresa.

Condições mínimas de admissão - curso das escolas de serviço social oficialmente reconhecido.

#### Trabalhadores de artigos de prótese

*Costureiro(a) de artigos de ortopedia* - É o trabalhador que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, cintas ou outros artigos de ortopedia, de acordo com os cortes e orientações fornecidos pelo(a) mestre(a).

*Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia* - É o(a) trabalhador(a) que orienta a confecção de cintas e outros artigos de ortopedia; corta as peças a efectuar pelas medidas do cliente ou por moldes já existentes. Se necessário, prova as peças no corpo do cliente e faz as correcções respectivas. Cose, à máquina ou à mão, as diversas peças ou dá instruções nesse sentido. Distribui, orienta ou controla o trabalho efectuado pelas costureiras. Efectua registos do trabalho realizado e diligencia no sentido da requisição das matérias-primas e outros produtos necessários ao funcionamento do serviço.



## ANEXO II

## Trabalhadores da produção e controlo

## Condições de acesso

## Trabalhadores da produção e do controlo

Acessos	Condições a satisfazer
De preparador técnico auxiliar a preparador técnico de 2. <sup>a</sup>	Quatro anos de permanência na coadjuvação do preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas.
De preparador técnico de 2. <sup>a</sup> a preparador técnico de 1. <sup>a</sup>	Completar três anos de permanência na categoria.
De analista auxiliar a analista de 2. <sup>a</sup>	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De analista de 2. <sup>a</sup> a analista de 1. <sup>a</sup>	Completar três anos de permanência na categoria.

## Trabalhadores caixeiros

Acessos	Condições a satisfazer
De praticante a caixeiro-ajudante	Completar 18 anos de idade ou três anos de permanência na categoria.
De caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro	Completar três anos de permanência na categoria.
De terceiro-caixeiro a segundo-caixeiro	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo-caixeiro a primeiro-caixeiro	Completar quatro anos de permanência na categoria.

## Trabalhadores de escritório

Acessos	Condições a satisfazer
De estagiário (escriturário) a terceiro-escriturário	Menos de 18 anos, completar três anos de permanência na categoria; 18 anos ou mais, completar um ano de permanência na categoria.
De terceiro-escriturário a segundo-escriturário	Completar quatro anos de permanência na categoria.
De segundo-escriturário a primeiro-escriturário	Completar quatro anos de permanência na categoria.

## Trabalhadores de manutenção, conservação e assistência

Acessos	Condições a satisfazer
De oficial de 2. <sup>a</sup> (metalúrgicos) a oficial de 1. <sup>a</sup>	Completar três anos de permanência na categoria.
De pré-oficial a oficial	Completar dois anos de permanência na categoria.

## ANEXO III

## Condições específicas

## I - Acesso

1- O acesso automático de preparador técnico auxiliar e analista auxiliar, respectivamente, a preparador técnico de 2.<sup>a</sup> e a analista de 2.<sup>a</sup> não se verificará quando a entidade patronal comprovar, por escrito, a inaptidão profissional do trabalhador.

2- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, nos termos do número anterior, para a sua promoção, terá direito a exigir um exame técnico-profissional.

3- O exame a que se refere o número anterior destina-se, exclusivamente, a averiguar da aptidão profissional do trabalhador e será efectuado no seu posto normal de trabalho por um júri composto por dois elementos, um em representação do trabalhador e outro em representação da empresa. O representante do trabalhador será designado pelo sindicato respectivo.

4- O acesso de preparador técnico auxiliar a preparador de 2.<sup>a</sup> nunca se poderá verificar relativamente aos trabalhadores que desempenham, exclusivamente, as operações de enchimento de ampolas e de cápsulas e a moldagem de supositórios.

## II - Outras condições

1- O director de serviços do sector da produção/controlo analítico de medicamentos toma a designação de director técnico, cabendo-lhe a apreciação final da garantia de qualidade.

2- Para o desempenho das tarefas cometidas ao chefe de secção da produção de medicamentos e do controlo analítico de medicamentos, o curso superior adequado deverá ser o de Farmácia.

3- A responsabilidade pelos medicamentos importados, sem prejuízo da responsabilidade a um nível superior de hierarquia, deve ser cometido ao chefe de secção de controlo analítico de medicamentos ou ao técnico farmacêutico, no caso de empresas armazenistas importadoras.

## Trabalhadores caixeiros e de armazém

## I - Classificação profissional

1- Os trabalhadores que desempenhem funções de recebimento de pedidos de encomendas por via telefónica serão classificados em caixeiros de 3.<sup>a</sup>

2- O trabalhador caixeiro que no armazém é responsável pela mercadoria, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em caixeiro-encarregado.

3- A classificação profissional dos trabalhadores em distribuidor ou ajudante de motorista far-se-á conforme a predo-

minância das tarefas efectivamente desempenhadas sejam, respectivamente, de distribuição de mercadorias sejam de acompanhamento do motorista.

## II - Admissão

Os trabalhadores com 18 ou mais anos de idade que ingressem pela primeira vez na profissão e no sector não poderão ser classificados em categorias inferiores a caixeiro-ajudante.

## III - Acesso

1- Para efeitos de acesso de caixeiro-ajudante a terceiro-caixeiro, o tempo de permanência na categoria de caixeiro-ajudante será reduzido para dois anos sempre que o profissional tiver permanecido um ano na categoria de praticante.

2- Para os efeitos do acesso automático previsto no quadro respectivo, constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

## Trabalhadores de escritório

### I - Classificação profissional

O trabalhador de escritório que, num departamento do sector administrativo, é responsável por aquele, ainda que não exerça funções de chefia, será classificado em chefe de secção.

## II - Admissão

1- As idades mínimas são as seguintes:

a) 18 anos para cobradores;

b) 16 anos para as restantes profissões.

2- As habilitações mínimas são as seguintes:

a) Curso geral dos liceus, curso geral do comércio e cursos oficiais ou equivalentes, com excepção dos contabilistas e tradutores;

b) Escolaridade obrigatória para os telefonistas e cobradores.

## III - Acesso

Para os efeitos de acesso automático previsto no quadro respectivo constante do anexo II, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor deste contrato.

## Trabalhadores rodoviários

### I - Admissão

Para a profissão de motorista, só podem ser admitidos trabalhadores que possuam carta de condução profissional.

## II - Livretes de trabalho

1- Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizar o horário livre;

b) Para registo do trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estiver sujeito a horário fixo.

2- O trabalho efectuado será registado a par e passo, havendo uma tolerância de quinze minutos.

## III - Outras condições

Os motoristas de veículos ligeiros com distribuição e de todos os veículos pesados de carga serão obrigatoriamente acompanhados.

Trabalhadores da manutenção, conservação e assistência

1- As tarefas cometidas ao oficial de manutenção e conservação industrial só poderão ser exercidas pelo trabalhador com a formação profissional de oficial electricista.

2- O trabalhador electricista poderá recusar cumprir ordens contrárias às normas de segurança de instalações eléctricas.

3- O trabalhador electricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica dimanadas de superiores hierárquicos não habilitados com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico.

## Trabalhadores fogueiros

### Admissão e acesso

As condições de admissão e acesso dos trabalhadores fogueiros são as previstas no regulamento da profissão de fogueiro.

## Trabalhadores de hotelaria

### I - Classificação profissional

Os trabalhadores que desempenhem as funções cometidas ao encarregado de refeitório serão classificados nas categorias profissionais de 1.<sup>a</sup> e 2.<sup>a</sup>, consoante tenham ou não sob a sua direcção trabalhadores com a profissão de cozinheiro e ou despenseiro.

## II - Admissão

Os trabalhadores que à data da admissão ainda não possuam carteira profissional deverão ter as condições mínimas exigidas para a sua obtenção.

## Trabalhadores de enfermagem

## Classificação profissional

O auxiliar de enfermagem será classificado em enfermeiro logo que se encontre habilitado com o curso de promoção nos termos legais e regulamentares.

## Trabalhadores de serviço social

As tarefas cometidas ao técnico de serviço social deverão ser exercidas com independência e sigilo inerentes à função e sem qualquer acção fiscalizadora ou disciplinar sobre os outros trabalhadores.

## ANEXO IV

## Remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Director(a) de serviços Director de informação médica	1 256,00 €
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos Chefe de informação médica	1 092,00 €
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Chefe de formação de informação médica Chefe de produto Chefe de delegação da informação médica Analista de sistemas Contabilista Técnico(a) de contas	982,00 €
IV	Chefe de secção (de escritório/ de informação médica/vendas/de aprovisionamento) Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares Delegado de informação médica hospitalar Delegado de informação médica Encarregado(a) geral (de armazém/ de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a)	969,00 €
V	Delegado de informação médica estagiário Encarregado(a) de sector Fogoeiro(a)-encarregado Preparador(a) técnico-encarregado(a) Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direcção Prospector(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador(a)-projectista Desenhador(a)-projectista publicitário Enfermeiro(a)-coordenador(a)	890,00 €

VI	Analista de 1. <sup>a</sup> Preparador(a) técnico(a) de 1. <sup>a</sup> Caixa Escriturário(a) de 1. <sup>a</sup> Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1. <sup>a</sup> Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia	812,00 €
VII	Analista de 2. <sup>a</sup> Preparador(a) técnico(a) de 2. <sup>a</sup> Caixeiro(a) de 1. <sup>a</sup> Cobrador(a) Escriturário(a) de 2. <sup>a</sup> Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinador(a) de máquinas de 1. <sup>a</sup> Electricista (Oficial) Mecânico(a) de automóveis Fogoeiro(a) de 1. <sup>a</sup> Desenhador(a) (mais de três anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) Cozinheiro(a) Dispenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2. <sup>a</sup> Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem	754,00 €
VIII	Embalador(a) encarregado Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2. <sup>a</sup> Escriturário(a) de 3. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2. <sup>a</sup> Electricista (pré-oficial) Fogoeiro(a) de 2. <sup>a</sup> Desenhador(a) (menos de 3 anos) Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviço auxiliares Encarregado(a) de lavanderia Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano)	686,00 €
IX	Embalador(a)/produção (com mais de 2 anos) Caixeiro(a) de 3. <sup>a</sup> Distribuidor(a) Embalador(a)/armazém (com mais de 2 anos) Operador(a) de máquinas Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de 1 ano)	628,00 €

X	Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de 1 ano) Higienizador(a) Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano Embalador(a)/armazém (com mais de 1 ano) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeiro(a)	599,00 €
XI	Embalador(a)/produção (com menos de 1 ano) Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de 1 ano) Servente de armazém Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Trabalhador(a) da limpeza	578,00 €
XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	557,00 €

## ANEXO V

**Utilização em serviço de viatura própria do trabalhador**

1- Quando a utilização referida no número 2 da cláusula 28.ª («Deslocações e pagamentos») deste contrato for permanente e regular, a empresa reembolsará o trabalhador na totalidade dos custos directos de cada quilómetro percorrido, considerando-se custos directos:

a) O do combustível (na base de um consumo de 10 l de gasolina super por 100 km);

b) O do óleo (na base de um consumo de 3,5 l por 3000 km e do custo médio da venda do mesmo);

c) O dos pneus (na base do preço médio de um jogo de quatro por cada 35 000 km);

d) O da manutenção (na base, por 100 000 km, do custo médio de revisões periódicas e do de substituição de elementos normalmente desgastáveis);

e) O de reparações (na base, também por 100 000 km, do custo por estimativa de previsíveis despesas de reparação mecânica e que decorram de uma normal utilização da viatura).

2- Nos casos previstos no número 1, ainda será o trabalhador reembolsado pela empresa em 70 % da parte dos custos indirectos, considerando-se como tal:

a) O da reintegração de uma parte do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base do valor médio no momento da aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num

período de cinco anos, é de 60 % do referido valor da viatura, eventualmente acrescido do efectivo custo bancário de obtenção do capital investido;

b) O valor médio do carro utilitário será encontrado a partir do custo médio das viaturas entre os 1000 cc e os 1300 cc;

c) O do rendimento do capital efectivamente investido pelo trabalhador na aquisição da sua viatura, na base da taxa de juro em vigor para os depósitos a prazo superiores a um ano e um dia e considerando-se, para efeitos de cálculo, quer o capital reintegrável, tomando-se em conta a sua gradual integração, quer o não reintegrável;

d) O do seguro contra todos os riscos de responsabilidade fixado por lei, com passageiros transportados gratuitamente, em que o valor do capital seguro corresponde ao valor do carro médio definido nas alíneas anteriores;

e) O do imposto de circulação, na base do fixado para o carro utilitário médio referido na alínea b).

3- O trabalhador tem direito ao reembolso dos custos indirectos anuais no momento da ocorrência da despesa.

4- A fixação e a actualização dos custos variáveis decorrentes da utilização da viatura do trabalhador serão da competência da comissão paritária, nos termos do número 6 da cláusula 78.ª («Comissão paritária»), sem prejuízo do número seguinte.

5- Quando houver alteração no preço da gasolina, será imediatamente actualizado pela empresa o factor correspondente àquele custo.

6- O valor do reembolso dos custos directos referidos no número 1 é fixado em 0,35 € por quilómetro, correspondente ao somatório das diversas alíneas do número 1.

7- Para cálculo do valor do reembolso dos custos indirectos, com excepção dos anuais, referidos no número 2, usar-se-á a seguinte fórmula, para cada 500 € de capital determinável nos termos das alíneas a) e b):

Reintegração anual (um quinto de 300 €) - 60 €;

Rendimento anual do capital não reintegrável (30 % sobre 200 €) - 60 €;

Rendimento anual do capital reintegrável (18,824 %, juro médio, sobre 300 €) - 56,50 €;

Total anual - 177 €.

Valor a suportar pela empresa (67,5 %) - 120 €.

Idem, duodécimo - 10 €.

8- O trabalhador será ainda reembolsado pela empresa em 75 % do valor da franquia a pagar à companhia seguradora em caso de acidente em serviço da responsabilidade do trabalhador, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no número 2, alínea b).

## ANEXO VI

**Utilização esporádica de viatura própria do trabalhador**

Quando a utilização em serviço da viatura do trabalhador for esporádica ou irregular, será este reembolsado pela

empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor é obtido pelo produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super que vigorar.

## ANEXO VII

### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

#### (Decreto-Lei n.º 121/78)

##### 1- Quadros superiores:

Analista de sistema;  
Chefe de serviços;  
Chefe de centro de informática;  
Contabilista/técnico de contas;  
Director de informação médica;  
Director de serviços;  
Gestor de produto.

##### 2- Quadros médios:

###### 2.1- Técnicos administrativos:

Chefe de formação de informação médica;  
Chefe de informação médica;  
Chefe de secção de escritório;  
Guarda-livros;  
Programador de informática;  
Tesoureiro.

###### 2.2- Técnicos de produção e outros:

Chefe de delegação de informação médica;  
Chefe de produto;  
Chefe de secção de aprovisionamento;  
Chefe de secção de controlo analítico;  
Chefe de secção de vendas;  
Encarregado geral de armazém;  
Encarregado geral de manutenção;  
Técnico;  
Técnico de serviço social.

##### 3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;  
Encarregado de refeitório;  
Encarregado de sector (electricista);  
Enfermeiro-coordenador;  
Fogueiro-encarregado;  
Preparador técnico-encarregado.

##### 4- Profissionais altamente qualificados:

###### 4.1- Administrativos, comércio e outros:

Correspondente em línguas estrangeiras;  
Delegado de informação médica;  
Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares;  
Delegado de informação médica hospitalar;  
Educador de infância;  
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;

Enfermeiro;  
Operador de informática;  
Prospector de vendas;  
Secretário de direcção;  
Tradutor;  
Vendedor especializado.

###### 4.2- Produção:

Analista;  
Delegado de informação médica estagiário;  
Desenhador projectista;  
Desenhador publicitário;  
Preparador técnico.

##### 5- Profissionais qualificados:

###### 5.1- Administrativos:

Caixa;  
Escriturário.

###### 5.2- Comércio:

Caixeiro;  
Promotor de vendas;  
Vendedor.

###### 5.3- Produção:

Afinador de máquinas;  
Analista auxiliar;  
Embalador-encarregado;  
Desenhador;  
Desenhador de arte finalista;  
Electricista;  
Fogueiro;  
Mecânico de automóveis;  
Oficial de manutenção e conservação industrial;  
Preparador técnico auxiliar.

###### 5.4- Outros:

Auxiliar de educação;  
Auxiliar de enfermagem;  
Costureira de artigos de ortopedia;  
Cozinheiro;  
Dispenseiro;  
Encarregado de lavandaria;  
Encarregado de serviços auxiliares;  
Mestre(a) de costura/artigos de ortopedia;  
Motorista (ligeiros e pesados).

##### 6- Profissionais semiqualeificados (especializados):

###### 6.1- Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de cozinha;  
Ajudante de motorista;  
Costureira;  
Distribuidor;  
Embalador (armazém);  
Empregado de balcão;  
Empregado de refeitório;  
Engomadeira;  
Higienizador;

Jardineiro;  
Operador de máquinas;  
Telefonista;  
Vigilante.

#### **6.2- Produção:**

Auxiliar de laboratório;  
Embalador (produção).

#### **7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):**

##### **7.1- Administrativos, comércio e outros:**

Contínuo;  
Guarda;  
Porteiro;  
Servente;  
Trabalhador de limpeza.

##### **A - Praticantes e aprendizes:**

Ajudante (caixeiro);  
Praticante (caixeiro);  
Pré-oficial (electricista).

### ANEXO VIII

## **Estatuto para os profissionais de informação médica sobre condições específicas de trabalho**

#### Artigo 1.º

##### **Categorias profissionais**

- A) - Director de informação médica
- B) - Chefe de informação médica
  - Chefe de formação de informação médica
  - Chefe de produto
  - Chefe de delegação da informação médica
- C) - Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares
  - Delegado de informação médica hospitalar
  - Delegado de informação médica
- D) - Delegado de informação médica estagiário

#### Artigo 2.º

##### **Desempenho de funções**

- 1- Os profissionais de informação médica não podem desempenhar funções diferentes das definidas neste estatuto para a sua categoria profissional.
- 2- Em cada empresa com cinco ou mais trabalhadores desta categoria, haverá pelo menos um profissional de informação médica com a categoria de chefe.
- 3- Qualquer profissional de informação médica detentor de uma categoria mencionada no artigo anterior pode efectuar visitas médicas, não sendo contudo permitidas visitas por mais do que um profissional da mesma empresa, exceptuando os casos dos delegados estagiários que se iniciam na profissão.
- 4- As funções de vendedor ficam vedadas aos profissio-

nais de informação médica, sem prejuízo de poderem obter a informação pertinente e necessária relativa à evolução das vendas no mercado.

#### Artigo 3.º

##### **Regras de acesso profissional**

- 1- As empresas recrutarão os profissionais de informação médica para acesso às categorias superiores de entre os da mesma empresa com categoria de nível imediatamente inferior.
- 2- Os delegados de informação médica estagiários têm acesso automático às categorias do nível C após 18 meses de permanência na categoria D.
- 3- Os profissionais de informação médica com 5 anos de exercício efectivo da profissão deverão ter prioridade no acesso às categorias do grupo B.
- 4- Em princípio o acesso à categoria do grupo A far-se-á por escolha de entre os profissionais detentores de categorias do grupo B com 5 anos ou mais de exercício efectivo da profissão, pelo que a decisão de escolha deverá ter como critério fundamental a correcta avaliação da prova curricular apresentada pelos candidatos.
- 5- As delegações da empresa com mais de quatro profissionais de informação médica serão chefiadas pelo profissional de informação médica com a categoria de chefe de delegação de informação médica.

#### Artigo 4.º

##### **Duração e horário de trabalho**

- 1- Em cada semana são prestados cinco dias de trabalho.
- 2- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 40 horas, com subordinação aos princípios seguintes:
  - a) O período diário normal de trabalho não poderá exceder 8 horas;
  - b) A prestação diária de trabalho não poderá ter início antes das 9h00 nem terminar depois das 19h00;
  - c) O intervalo para almoço não deverá ser inferior a uma hora, nem superior a duas, podendo ajustar-se às necessidades de trabalho dos respectivos profissionais, ou a acordo entre as partes;
  - d) As tarefas administrativas compreendidas na prestação de trabalho dos DIM terão de ser cumpridas dentro do período normal de trabalho.

#### Artigo 5.º

##### **Local habitual de trabalho**

- 1- O local habitual de trabalho deverá ser definido por escrito pela entidade patronal, no acto da admissão de cada trabalhador, considerando-se, na falta de tal estipulação, como local habitual de trabalho a sede ou delegação em que o profissional iniciou a sua actividade.
- 2- Aos profissionais contratados para exercerem a sua ac-

tividade fora do seu concelho de residência, as entidades patronais têm, por acordo com o trabalhador e por escrito, de definir a zona ou zonas geográficas em que a sua actividade vai ser exercida.

3- Apenas e só mediante acordo prévio entre as partes poderá o profissional ou a entidade patronal modificar o local de trabalho estabelecido nos termos dos números anteriores.

#### Artigo 6.º

##### Deslocação em serviço

1- Os profissionais de informação médica, quando em serviço, têm direito ao pagamento de ajudas de custo, nas condições a seguir estabelecidas:

a) 17 € por dia, quando a zona de trabalho for até 70/km e a empresa garanta o regresso à residência.

b) 65 € por dia, quando a zona de trabalho estiver a mais de 70/km e o trabalhador não regressar à sua residência.

2- A actualização dos valores diários das ajudas de custo far-se-á anualmente de acordo com as negociações do CCTV.

3- A viagem referida no número 1 b) não deverá ser superior a duas semanas seguidas.

4- As viagens ao estrangeiro e às regiões autónomas deverão ser objecto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual deverá fixar, em princípio, condições mais favoráveis do que as estipuladas para o território continental.

5- O trabalhador terá direito a gozar um dia útil de compensação após cada viagem de duas semanas.

#### Artigo 7.º

##### Condições de utilização de transporte em serviço

1- A entidade patronal assegurará ao profissional, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte, ou o pagamento das despesas inerentes sempre que o meio de transporte seja do profissional.

2- A entidade patronal, no acto da celebração do contrato com o profissional, definirá por escrito se o meio de transporte a utilizar é propriedade da empresa, ou em alternativa, se o profissional utiliza meio de transporte próprio.

3- O disposto nos números 1 e 2 só poderá ser alterado por acordo entre as partes.

4- Nos casos em que o profissional utilize com acordo da EP a viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajecto normal da deslocação, contado desde o início até ao termo da viagem ou deslocação.

5- A viagem considera-se iniciada e terminada na residência do profissional.

6- Caso se verifique alteração da zona de trabalho por iniciativa das partes, o disposto neste artigo não sofre alterações.

#### Artigo 8.º

##### Utilização da viatura da empresa

Quando em serviço o profissional utilizar a viatura da

empresa, a entidade patronal procederá ao pagamento das despesas inerentes ao uso da mesma, nas quais se inclui o pagamento dos prémios do seguro contra todos os riscos e responsabilidade civil, de valor igual ao máximo determinado por lei, incluindo ocupantes.

#### Artigo 9.º

##### Utilização em serviço da viatura do profissional

1- A utilização da viatura do profissional ao serviço da empresa determina que a entidade patronal reembolsará os custos de cada quilómetro percorrido.

2- O custo de cada quilómetro percorrido é fixado em 0,36 €, e será actualizado de acordo com as negociações realizadas no âmbito do CCTV, tendo por base a portaria para a Função Pública.

3- A entidade patronal reembolsará o profissional em 30 % dos custos indirectos com a viatura, considerando-se como tal:

a) A reintegração de uma parte do capital efectivamente investido pelo profissional na aquisição da sua viatura, na base do valor médio ao momento da sua aquisição de um carro utilitário, considerando-se que o capital reintegrável, num período de cinco anos, é de 50 % do referido valor da viatura;

b) O valor médio do carro utilitário que será encontrado a partir do custo médio de viatura com 1400 cc;

c) O seguro contra todos os riscos, de valor igual ao determinado por lei, abrangendo passageiros, em que o valor do capital seguro corresponda ao valor do carro médio definido na alínea b);

d) O imposto de circulação, na base do fixado para carro utilitário médio referido na alínea b).

4- O reembolso dos custos indirectos será efectuado logo após a ocorrência da despesa.

5- Quando houver alteração no preço da gasolina, será actualizado pela empresa o factor correspondente àquele custo.

6- O cálculo do valor do reembolso dos custos indirectos, com excepção dos anuais referidos no número 3, será fixado em negociações do CCTV.

7- O profissional será ainda reembolsado pela empresa, em 50 % do valor da franquia a pagar à companhia seguradora, em caso de acidentes em serviço da responsabilidade do trabalhador, na base do valor fixado para o carro utilitário médio referido no número 3, alínea b).

8- Quando a utilização em serviço de viatura do profissional for esporádica ou irregular, este será reembolsado pela empresa por cada quilómetro percorrido, cujo valor é obtido tendo por base a portaria para a Função Pública.

#### Artigo 10.º

##### Segurança Social

As entidades patronais contribuirão para a instituição de Segurança Social que obrigatoriamente os abrange, nos termos das disposições legais em vigor.

Artigo 11.º

**Código de ética e legislação**

Aceitação recíproca, rigoroso respeito e cumprimento dos códigos de ética e de conduta, e da legislação em vigor para o exercício da informação médica sobre promoção de medicamentos para uso humano, abrangidos pelo Decreto de Lei n.º 176/2006 de 30 de Agosto.

Artigo 12.º

**Disposição final**

O presente estatuto faz parte integrante do CCTV para o sector farmacêutico, referente às negociações para o ano de 2014 e seguintes.

**Enquadramentos**

Categoria profissional	Grupo
Director de informação médica	I
Chefe de informação médica	II
Chefe de formação de informação médica	III
Chefe de produto	III
Chefe de delegação da informação médica	III
Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares	IV
Delegado de informação médica hospitalar	IV
Delegado de informação médica	IV
Delegado de informação médica estagiário	V

Artigo 13.º

**Descritivo de funções**

*Director de informação médica* - Superintende e controla os delegados de informação médica e respectivos serviços.

*Chefe de informação médica* - Dirige os serviços internos e externos de informação médica, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico.

*Chefe de formação de informação médica* - Chefia, organiza e coordena toda a formação na área dos delegados de informação médica.

*Chefe de produto* - Compete-lhe, sob a responsabilidade do seu superior hierárquico, desenvolver as estratégias e os planos promocionais para estimular o conhecimento e as necessidades relativamente aos produtos que lhe estão confiados, assegurando que tais estratégias são continuadas pelas equipas dos delegados de informação médica e materializadas nas actividades que os seus agentes desenvolvem no mercado.

*Chefe de delegação da informação médica* - Chefia os serviços de grupos de delegados em zonas, ou regiões que lhe sejam atribuídas, em coordenação com o chefe de informação médica.

*Delegado de informação médica de dispositivos hospitalares* - Promove a apresentação e divulgação de informação técnica junto da classe médica no âmbito dos dispositivos hospitalares.

*Delegado de informação médica hospitalar* - Promove a

apresentação e divulgação de informação médica e técnica junto da classe médica no âmbito hospitalar.

*Delegado de informação médica* - Promove a apresentação e divulgação de informação médica e técnica junto da classe médica, farmacêutica e entidades paramédicas (compreendendo medicina humana e veterinária) de especialidades farmacêuticas, produtos dietéticos, puericultura ou quaisquer outros produtos ou materiais utilizados sob orientação médica; apresenta relatórios da sua actividade, e poderá acompanhar ensaios ou testes de aplicação de produto.

*Delegado de informação médica estagiário* - Trabalhador que pela 1.ª vez exerça a profissão de delegado de informação médica e até ao máximo de 18 meses.

Porto, 31 de Março de 2017.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, na qualidade de mandatários:

*António Barbosa da Silva.*

*Patrícia Marta Rodrigues Lebre.*

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

*Hélder Jorge Vilela Pires.*

*Alcino Manuel Sousa Santos.*

**Declaração**

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

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

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

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

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

SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas; Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

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

Depositado em 11 de abril de 2017, a fl. 16 do livro n.º 12, com o n.º 51/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



**Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas) - Alteração salarial e outras**

Entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas), foi acordado introduzir as seguintes alterações salariais e outras ao texto do CCT publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 31 e 33, de 22 de Agosto de 2014 e 8 de Setembro de 2015, respectivamente, que se mantêm em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**(Âmbito)**

1- O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas inscritas na divisão de Controlo de Pragas da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato representados pelos sindicatos filiados na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL (controlo de pragas).

2- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

3- Estima-se que serão abrangidos pela presente convenção 24 empresas e 550 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**(Vigência)**

1- O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A tabela salarial e a restante matéria de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2017.

**CAPÍTULO IV**

**Retribuição do trabalho**

**Cláusula 15.ª**

**(Diuturnidades)**

Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato se-

rão acrescidas diuturnidades de 28,00 €, por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

**Cláusula 19.ª**

**(Abono para falhas)**

1- Aos trabalhadores que exerçam funções de cobrança ou a quem eventualmente os substitua será atribuído um abono mensal para falhas de 28,00 €.

2- Nos meses incompletos o abono será proporcional ao período em que o trabalhador tenha aquela responsabilidade.

**ANEXO II**

**Remunerações mensais certas mínimas**

**(A partir de 1 de Janeiro de 2017)**

Nível	Categoria	Remuneração
I	Director técnico	1 034,00 €
II	Chefe de serviços de desinfestação	776,00 €
III	Gestor de operações	725,00 €
IV	Supervisor de serviços de desinfestação	653,00 €
V	Técnico de desinfestação de 1.ª Fiel de armazém	608,00 €
VI	Técnico de desinfestação de 2.ª	564,00 €
VII	Auxiliar de armazém	558,00 €
VIII	Aspirante a técnico de desinfestação	558,00 €

Lisboa, 23 de Março de 2017.

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

*Domingos Virgílio Pombo Gouveia*, na qualidade de mandatário.

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

*Ricardo Manuel Cordeiro Anastácio*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira*, na qualidade de mandatário.

**Declaração**

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

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

– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do

Centro Norte;

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

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

– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

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

Depositado em 11 de abril de 2017, a fl. 16 do livro n.º 12, com o n.º 53/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### **Acordo de empresa entre a Santos Barosa - Vidros, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

#### Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2014, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, e n.º 12, de 29 de março de 2016, apenas nas matérias agora revistas.

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado como AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja atividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria e de Lisboa.

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

4- O presente AE abrange um empregador e 558 trabalhadores.

#### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2017.

2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

#### Cláusula 32.ª

##### Cantinas em regime de auto-serviço

1- .....

2- .....

O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2017 será de 6,45 €.

#### ANEXO III

##### Enquadramentos

Grupo 1:

Analista de sistemas

Diretor de fábrica

Diretor de serviços

Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria

Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão

Encarregado geral

Programador sénior

Tesoureiro

Grupo 4:

Chefe de sala de desenho

Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos

Desenhador orçamentista

Desenhador-projetista

Programador júnior

Grupo 6:

Analista principal

Chefe de equipa

Chefe de turno de máquinas automáticas

Instrumentista de controlo industrial

Operador de computador

Preparador de trabalho (equipamento eléctrico e ou instrumentação)

Preparador de trabalho (metalúrgico)

Secretário de direção

Técnico de eletrónica industrial

Grupo 7:

Encarregado B

Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão

Grupo 8:

Afinador de máquina

Apontador metalúrgico

Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas

Caixa

Canalizador de 1.ª

Carpinteiro

Chefe de movimento

Chefe de turno

Chefe de turno de escolha	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. <sup>a</sup>
Chefe de turno de fabricação	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup>
Condutor-afinador de máquinas	Soldador por eletroarco ou oxiacetileno de 2. <sup>a</sup>
Condutor de fornos de fusão	Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>
Condutor de máquinas automáticas	Grupo 12:
Controlador de fabrico	Agente de serviços de planeamento e armazém B
Desenhador	Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos
Desenhador-decorador	Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos
Eletricista com mais de dois anos	Dactilógrafo
Escriturário A	Operador de ensilagem
Fiel de armazém (metalúrgico)	Telefonista A
Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup>	Grupo 13:
Mecânico-auto de 1. <sup>a</sup>	Ajudante de condutor de fornos de fusão
Montador-afinador das máquinas de produção	Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos
Motorista de pesados	Ajudante de montador-afinador até dois anos
Operador de composição	Condutor de máquinas industriais
Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem)	Examinador de obra limador-alisador de 2. <sup>a</sup>
Pedreiro de fornos	Lubrificador de máquinas de 2. <sup>a</sup>
Pintor	Soldador de 2. <sup>a</sup>
Polidor (metalúrgico) de 1. <sup>a</sup>	Verificador-anotador
Preparador-programador	Grupo 14:
Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup>	Canalizador de 3. <sup>a</sup>
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup>	Entregador de ferramentas de 1. <sup>a</sup>
Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup>
Soldador por eletroarco ou oxiacetileno de 1. <sup>a</sup>	Mecânico-auto de 3. <sup>a</sup>
Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Polidor (metalúrgico) de 3. <sup>a</sup>
Vendedor	Pré-oficial eletricista do 2.º ano
Verificador ou controlador de qualidade	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup>
Grupo 9:	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. <sup>a</sup>
Analista	Serralheiro mecânica de 3. <sup>a</sup>
Cozinheiro	Soldador por eletroarco ou oxiacetileno de 3. <sup>a</sup>
Grupo 10:	Telefonista B
Agente de serviços de planeamento e armazém A	Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup>
Chefe de turno de composição	Grupo 15:
Cobrador	Ajudante de cozinheiro
Compositor	Ajudante de motorista
Condutor de máquinas de extração de areias	Anotador de produção
Escriturário B	Auxiliar de encarregado
Limador-alisador de 1. <sup>a</sup>	Condutor de dumper
Lubrificador de máquinas de 1. <sup>a</sup>	Ecónomo
Motorista de ligeiros	Grupo 16:
Operador de limpeza de moldes, peças e materiais	Auxiliar de composição
Soldador de 1. <sup>a</sup>	Dactilógrafo do 4.º ano
Tratorista	Entregador de ferramentas de 2. <sup>a</sup>
Grupo 11:	Escolhedor no tapete
Canalizador de 2. <sup>a</sup>	Ferramenteiro
Condutor de máquinas (tubo de vidro)	Fiel de armazém
Eletricista até dois anos	Foscador não artístico
Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup>	Limador-alisador de 3. <sup>a</sup>
Mecânico-auto de 2. <sup>a</sup>	
Polidor (metalúrgico) de 2. <sup>a</sup>	
Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup>	

## ANEXO IV

**Tabelas salariais**

Lubrificador de máquinas de 3.<sup>a</sup>  
 Operador heliográfico-arquivista  
 Paletizador  
 Preparador de ecrãs  
 Preparador de laboratório  
 Retratilizador  
 Soldador de 3.<sup>a</sup>  
 Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua)

Grupo 17:  
 Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com exceção de garrafas)  
 Operador de máquina semiautomática de serigrafia  
 Pré-oficial electricista do 1.º ano

Grupo 18:  
 Anotador  
 Caixoteiro  
 Dactilógrafo do 3.º ano  
 Encaixotador  
 Entregador de ferramentas de 3.<sup>a</sup>  
 Guarda  
 Porteiro

Grupo 19:  
 Contínuo  
 Enfornador/desenfornador  
 Operador de máquina manual de serigrafia

Grupo 20:  
 Auxiliar de armazém  
 Dactilógrafo do 2.º ano  
 Jardineiro  
 Servente de carga  
 Servente de escolha  
 Servente metalúrgico  
 Servente de pedreiro  
 Servente de pirogravura

Grupo 21:  
 Armador de caixas de madeira ou cartão  
 Barista  
 Controlador de caixa  
 Escolher fora do tapete  
 Operador de máquina ou mesa de serigrafia  
 Servente  
 Vigilante de balneário

Grupo 22:  
 Ajudante de operador de máquina ou serigrafia  
 Ajudante de preparador de ecrãs  
 Auxiliar de laboratório  
 Auxiliar de refeitório ou bar  
 Dactilógrafo do 1.º ano  
 Embalador  
 Escolhedor de casco  
 Escolhedor/embalador (tubo de vidro)  
 Revestidor a plástico

Grupo 23:  
 Servente de limpeza

Grupos	Salários (euros)
Grau 1	2 177,50 €
Grau 2	1 691,75 €
Grau 3	1 574,50 €
Grau 4	1 333,75 €
Grau 5	1 287,50 €
Grau 6	1 247,75 €
Grau 7	1 216,00 €
Grau 8	1 188,75 €
Grau 9	1 167,50 €
Grau 10	1 149,75 €
Grau 11	1 130,50 €
Grau 12	1 114,75 €
Grau 13	1 092,25 €
Grau 14	1 076,25 €
Grau 15	1 054,75 €
Grau 16	1 036,50 €
Grau 17	1 019,50 €
Grau 18	996,25 €
Grau 19	984,00 €
Grau 20	960,00 €
Grau 21	940,75 €
Grau 22	917,75 €
Grau 23	890,00 €

**Tabela de praticantes e aprendizes****Praticante geral**

1.º ano	560,25 €
2.º ano	561,00 €
3.º ano	561,75 €
4.º ano	588,25 €

**Aprendiz geral**

1.º ano	557,00 €
2.º ano	558,75 €

**Praticante de metalúrgico e ajudante electricista**

1.º ano	564,25 €
2.º ano	586,75 €

**Aprendiz metalúrgico e electricista**

1.º ano	557,00 €
2.º ano	558,75 €

Abono para falhas: 83,75 €

## Texto consolidado

### Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2014, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, e n.º 12, de 29 de março de 2016, apenas nas matérias agora revistas.

## CAPÍTULO I

### Cláusula 1.ª

#### (Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado como AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja atividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Leiria e de Lisboa.

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

4- O presente AE abrange um empregador e 558 trabalhadores.

### Cláusula 2.ª

#### (Vigência)

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2017.

2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

### Cláusula 3.ª

#### (Denúncia)

1- O processo de denúncia do AE será o previsto na lei, com as especificações constantes desta cláusula.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, decorridos dez meses sobre a data da sua entrada em vigor.

3- Decorrido o prazo mínimo fixado no número anterior para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da sua vigência.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhada da proposta de alteração.

5- Não obstante a denúncia, o AE manter-se-á em vigor até à sua substituição total ou parcial por nova convenção coletiva de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Cláusula 4.ª

#### (Admissão)

1- São requisitos essenciais para a admissão de trabalhado-

res ao serviço da empresa:

a) Terem idade igual ou superior a 16 anos;

b) Terem cumprido as exigências legais relativas à escolaridade obrigatória;

c) Serem detentores de título ou qualificação profissional legalmente exigido para a profissão a exercer, quando for caso disso.

2- Para o exercício de funções específicas, poderá a empresa exigir como condição de admissão habilitações superiores ao que resulta no número anterior.

3- A empresa no momento da admissão define, por escrito, qual a profissão, salário, horário de trabalho e local de trabalho para que contrata o trabalhador.

### Cláusula 5.ª

#### (Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para o pessoal de direção e quadros superiores.

2- Findo o período experimental, a admissão torna-se efetiva desde o início da prestação de trabalho.

3- A redução total ou parcial do período experimental deverá constar de documento escrito, sob pena de se dever considerar inexistente; tal documento apenas será válido se subscrito pelo trabalhador e pela entidade patronal.

### Cláusula 6.ª

#### (Mudança de empresa)

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para a outra, em cujo capital a primeira tenha participação, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

### Cláusula 7.ª

#### (Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei.

A empresa que pretender usar desta faculdade deverá declarar-lo de forma inequívoca e por escrito, ao substituto, no ato de admissão.

2- Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de quinze dias, será a admissão considerada definitiva e, conseqüentemente, aumentado ao quadro do respetivo pessoal.

### Cláusula 8.ª

#### (Tempo de aprendizagem e prática)

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empre-

sas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, neste último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**(Inspeção médica)**

1- Durante o período experimental e uma vez por ano, a empresa providenciará para realização de exame médico a cada um dos trabalhadores ao seu serviço.

2- O exame médico será efetuado de 6 em 6 meses:

a) Aos trabalhadores menores;

b) Aos que trabalhem em ambientes sujeitos a risco de doença profissional.

3- A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por proposta dos respetivos serviços de medicina do trabalho.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**(Classificação)**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>**

**(Mapa de quotização sindical)**

1- A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará aos sindicatos respetivos em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**

**(Quadro de densidade)**

1- O número de aprendizes não poderá ser superior a 50 % do total dos trabalhadores da respetiva profissão.

2- Sempre que em cada secção existam 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador com categoria superior a essa.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>**

**(Promoção e acesso)**

1- Sempre que a entidade patronal, independentemente das regras de acesso obrigatório fixadas neste AE, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observar-se-ão os seguintes critérios:

a) Competência;

b) Qualificação técnica adquirida (habilitações e experiência);

c) Zelo profissional;

d) Assiduidade;

e) Antiguidade.

2- Os aprendizes, com exceção dos metalúrgicos, serão obrigatoriamente promovidos a praticantes logo que completarem doze meses de antiguidade, salvo os aprendizes de forno, que ascenderão à categoria imediata aos 19 anos de idade, mas não podendo estes, sem autorização expressa do sindicato, ser desviados para qualquer outro serviço da empresa.

3- O trabalhador com 18 anos de idade ou mais terá de ser admitido como praticante ou servente.

Porém, durante o período de seis meses, o praticante poderá auferir uma remuneração intermédia entre a de aprendiz de 17 anos de idade e a de praticante do 1.º ano.

4- Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5- Os praticantes de metalúrgico, qualquer que seja a profissão, serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

Os praticantes de desenhador serão promovidos à categoria imediata decorridos 2 anos naquela.

Os praticantes de condutor de máquinas, de eletricista, de escriturário e de pintor serão promovidos à categoria imediata decorridos quatro anos naquela categoria.

6- Se dois meses antes de expirar o prazo limite fixado no número anterior se verificar que o trabalhador não foi promovido, poderá ele requerer exame à comissão paritária.

7- A matéria de exame a que se refere o número anterior será a correspondente à função que o trabalhador vai desempenhar, desde que o tempo de prática tivesse sido predominantemente ocupado em tarefas daquela função e o tempo de pré-oficial o tivesse sido sempre em tarefas dessa função.

8- Quando o trabalhador passe a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

9- Nos casos previstos no número 6 desta cláusula, assiste ao trabalhador o direito de requerer anualmente exame, no caso da respetiva deliberação da comissão paritária não lhe ter sido favorável.

10- Condições específicas dos profissionais eletricistas:

Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completarem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz completar 21 anos será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses de profissão;

Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;

Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

11- Os agentes de serviços de planeamento e armazém, os escriturários e os telefonistas do grupo B têm direito à passagem para o grupo A.

a) Quando não existir diferença de apuramento técnico de

execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B dentro da mesma empresa;

b) Quando, existindo aquela diferença, o trabalhador do grupo B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objecção de inaptidão como está regulado nas regras de promoção automática dos metalúrgicos.

### CAPÍTULO III

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Obrigações da empresa)

São obrigações da empresa:

- a) Observar rigorosamente as normas decorrentes deste AE;
- b) Providenciar pela manutenção de boas condições de salubridade e higiene quer dos locais de trabalho, quer das instalações de apoio e conforto pessoal;
- c) Prestar à comissão paritária todo o apoio que lhe seja solicitado para o cabal exercício das suas funções;
- d) Acatar as deliberações da comissão paritária em matéria da sua competência;
- e) Assegurar aos trabalhadores com funções sindicais os créditos de tempo de dispensa previstos na lei e neste AE;
- f) Em caso de incapacidade temporária absoluta por período superior a 30 dias, que haja sido provocada por acidente de trabalho, pagar ao sinistrado, desde o dia do acidente e por 180 dias, um complemento do subsídio de incapacidade até à concorrência do valor da retribuição que ele teria auferido se continuasse ao serviço;
- g) Não interferir na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- h) Pôr à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização das reuniões gerais que hajam de efetuar;
- i) Permitir a divulgação e afixação dos documentos de carácter sindical em local adequado, assegurando aos dirigentes e delegados sindicais no exercício destas funções, os meios necessários;
- j) Fornecer aos trabalhadores os meios necessários para o correto desempenho das suas funções;
- l) Permitir a livre circulação dos elementos da direção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar sempre que possível, individualmente, os trabalhadores;
- m) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa e, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Observar rigorosamente as normas decorrentes do AE;
- b) Zelar pela correta utilização e manutenção dos meios postos à sua disposição para o adequado desempenho das suas funções, designadamente não abandonando máquinas, viaturas ou equipamentos, estejam ou não em condições de operar sem se certificar de que pelo abandono não sofram

danos; quando ocupam postos de trabalho de rendição individual, os trabalhadores não poderão abandonar o trabalho sem que os seus substitutos tenham comparecido, sendo este trabalho pago como suplementar e não podendo esse prolongamento exceder duas horas, salvo acordo do trabalhador ou situações de prejuízo ou perigo iminente;

c) Observar rigorosamente as regras relativas a higiene, segurança e moralidade nos locais de trabalho;

d) Desempenhar dentro das horas regulamentares de trabalho o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

e) Guardar o mais absoluto sigilo quanto às regras e processos de fabrico da sua entidade patronal e abster-se de quaisquer atos que objetivamente favoreçam as empresas concorrentes.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Garantias do trabalhador)

É vedado à entidade patronal:

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

b) Exercer sobre o trabalhador alguma pressão para que ele atue de forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Baixar a retribuição ou a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup>;

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Pagamento dos dirigentes sindicais)

1- Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.<sup>a</sup>, continuarão a ser pagos tal como se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;

b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;

c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2- Para os efeitos das alíneas anteriores atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3- Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**(Alteração da categoria profissional)**

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo no disposto na cláusula 72.<sup>a</sup>

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**(Transferência para outro local de trabalho)**

1- A entidade patronal, salvo acordo diverso estabelecido com o trabalhador, só pode transferi-lo para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam diretamente impostas pela transferência, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**(Contrato a termo)**

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo, será aplicado na totalidade este AE, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(Duração máxima do trabalho efetivo)**

1- O período máximo semanal de trabalho efetivo continuará a ser progressivamente reduzido de modo a atingir-se, em 2002, os limites de trinta e sete horas e meia para o pessoal de horário diurno fixo e de trinta e cinco para o pessoal de turnos, nos termos previstos nesta cláusula.

2- Para o pessoal de horário diurno fixo serão os seguintes os limites máximos semanais de trabalho efetivo:

a) 2000 - trinta e oito horas e meia de trabalho semanal efetivo;

b) 2001 - trinta e oito horas de trabalho semanal efetivo;

c) 2002 - trinta e sete horas e meia de trabalho semanal efetivo.

3- Para o pessoal de dois turnos rotativos serão os seguintes os limites máximos semanais de trabalho efetivo:

a) 2000 - trinta e seis horas de trabalho semanal efetivo;

b) 2001 - trinta e cinco horas e meia de trabalho semanal efetivo;

c) 2002 - trinta e cinco horas de trabalho semanal efetivo.

4- Para o pessoal de turnos três turnos (laboração contínua), a empresa pode manter o atual regime de horário de trabalho; a redução do trabalho efetivo far-se-á então por aumento de dias de compensação, como segue:

a) 2000 - vinte e dois dias de compensação;

b) 2001 - vinte e cinco dias de compensação;

c) 2002 - vinte e oito dias de compensação.

5- Para o pessoal em regime de três turnos com folga fixa mantém-se o atual regime de horário, fazendo-se a redução de trabalho efetivo por meio de dias de compensação, como

segue:

a) 2000 - nove dias de compensação;

b) 2001 - doze dias de compensação;

c) 2002 - quinze dias de compensação.

6- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não superior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; nos casos de laboração por turnos, esse intervalo terá duração não inferior a meia hora; em qualquer outro caso, o intervalo poderá ter duração inferior a uma hora, desde que haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

7- O trabalhador terá total disponibilidade do intervalo previsto no número anterior.

8- Nos dias de compensação, os trabalhadores têm direito a receber o subsídio de refeição.

9- A transição de horários prevista nesta cláusula é independente das pausas ou paragens análogas presentemente praticadas em algumas empresas.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Dias de compensação)**

Aos dias de compensação previstos na cláusula anterior são aplicáveis as seguintes regras:

a) Os dias de compensação serão distribuídos pelos três quadrimestres do ano como se segue:

Quadrimestres	2000 (dias)	2001 (dias)
1.º	9	10
2.º	4	5
3.º	9	10

b) Como regra geral, os dias de compensação serão designados por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador; não havendo acordo, serão marcados pela entidade patronal;

c) Os dias de compensação serão equitativamente distribuídos pelos três turnos de horário, considerando-se, para este efeito, os 12 meses do ano;

d) Anualmente, cada trabalhador tem direito a gozar em sábado ou domingo quatro dias de compensação, distribuindo três deles pelo primeiro e terceiro quadrimestres, e o restante em qualquer dos quadrimestres;

e) Anualmente, cada trabalhador tem direito a designar quatro dias para gozo de compensação, distribuindo três deles pelo primeiro e terceiro quadrimestres, e o restante em qualquer dos quadrimestres;

f) Para poder exercer a faculdade conferida pela alínea anterior, o trabalhador avisará a entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de vinte dias;

g) O exercício do direito reconhecido pela alínea e) fica condicionado à sua utilização por um único trabalhador por cada turno e secção de vinte ou menos trabalhadores, ou dois trabalhadores por cada turno e secção com mais de vinte trabalhadores, sempre com o mínimo de um por turno e secção;

h) No caso de haver mais de um ou dois trabalhadores a



pretender utilizar tempo de compensação dentro dos limites da alínea anterior, poderá a entidade patronal sortear o gozo desse tempo pelos pretendentes;

i) Em caso de paragens técnicas ou outras prolongadas provocadas por motivos de força maior, a entidade patronal poderá marcar os dias de compensação correspondentes a dois quadrimestres seguidos, mesmo sem acordo do trabalhador. Por paragem prolongada deve entender-se as paragens superiores a 21 dias.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Cláusula de salvaguarda)

Para salvaguardar do sistema previsto nas cláusulas 21.<sup>a</sup> e 22.<sup>a</sup>, as partes outorgantes acordam em discutir e em poder negociar a evolução do sistema de horário de trabalho delas constantes no caso de alterações legislativas de carácter imperativo que impliquem mudanças essenciais dos respetivos conceitos.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão do trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

4- O trabalho suplementar, quer prestado em dias úteis, quer prestado em dias de descanso semanal e feriado será compensado e pago nos termos do presente contrato.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Limite do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula anterior, não fica sujeito a quaisquer limites.

3- Quando previsível o trabalho suplementar, a empresa informará os trabalhadores com uma semana de antecedência.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Remuneração de trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar será remunerado com um aumento de 50 % na primeira e segunda horas diárias e 100 % nas seguintes.

2- O limite das cento e cinquenta horas anuais previstas no número 1 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efetuadas

serão retribuídas com um aumento de 250 % sobre a retribuição normal.

3- No cálculo do valor /hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{12 \times \text{Remuneração mensal}}{52 \times \text{Número de horas semanais}}$$

4- O trabalho suplementar efetuado para além das 20 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho noturno, bem como do pagamento da refeição após as 20 horas; a entidade patronal assegurará o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

5- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período noturno haverá ainda lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para o trabalho noturno, que incidirá sobre a remuneração de base. (Assim, um trabalhador que aufera 74,82 euros e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês mais 4,99 euros, salvo se houver a crescer a taxa por trabalho noturno).

6- Quando se verifique a situação prevista no número 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

7- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, paga nos termos do número 5 desta cláusula sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respetivamente, em qualquer desses dias.

8- O disposto nos números 5, 6 e 7 desta cláusula, bem como o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>, aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho por turnos)

1-

a) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5 %;

b) Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75 %.

2-

a) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 14 %;

b) Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5 %.

3- As percentagens dos acréscimos mensais incluem a remuneração legalmente fixada para o trabalho noturno e são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 8.

4- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor

do presente AE estejam a receber, no trabalho por turnos, acréscimos superiores aos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

5- Os acréscimos referidos nos números 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respetiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

6- Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador. Porém, se na primeira revisão salarial posterior à integração do subsídio de turno na remuneração e, se nesta, o aumento verificado pela retribuição do trabalhador não atingir 50 % do valor do subsídio de turno que auferia, esse valor de aumento ser-lhe-á garantido.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Retribuições mínimas)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- A entidade patronal pagará aos trabalhadores abrangidos por este AE as retribuições mínimas fixas constantes da tabela que constitui o anexo IV, bem como todos os valores a que se referem todas as outras cláusulas de expressão pecuniária.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho noturno)

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Desempenho de outras funções)

1- Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto desempenhar aquela função.

2- Se o desempenho da função a que se refere o número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à remuneração superior que recebia.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de 5 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à remuneração como à categoria, com produção de todos os efeitos, desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4- Para efeitos de aquisição da categoria não conta o tempo

em que o trabalhador esteve a substituir outro, ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5- Mensalmente, a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções, a que couber remuneração superior, o tipo de função e, bem assim, a sua duração.

6- Os períodos de 2 e 5 anos a que se alude respetivamente nos números 2 e 3 desta cláusula, contar-se-ão a partir do 1.º dia de efetiva substituição para a função considerada.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde janeiro desse ano.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses de trabalho prestado ou do tempo decorrido desde a admissão se inferior àquele período.

7- O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de dezembro.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Cantinas em regime de auto-serviço)

1- A empresa deverá criar uma cantina que, em regime de auto-serviço, forneça aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respetivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existir uma cantina a funcionar nos termos do número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio de 0,41 % sobre a remuneração fixada na tabela salarial para o grupo 8, devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do número 1.

O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2017 será de 6,45 euros.

## CAPÍTULO V

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Deslocações - Pequenas deslocações)

1- Nas pequenas deslocações efetuadas em serviço, como tal se entendendo as efetuadas com ida e regresso a casa no mesmo dia, os trabalhadores, têm direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte na parte que exceda o que eles normalmente gastam quando prestam serviço no habitual local de trabalho;

b) Ao pagamento da refeição sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo gasto no trajeto e espera que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup>

2- Especialmente para motoristas e ajudantes de motoristas e além do disposto no número anterior, ser-lhes-á assegurado:

a) O pagamento, mediante fatura, de todas as refeições que por motivo de serviço hajam de ser tomadas fora das horas indicadas no número seguinte ou fora do local para onde foram contratados;

b) O direito ao pequeno-almoço, sempre que o trabalho seja iniciado antes das 7 horas;

c) O direito a ceia, sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

3- Para efeitos do número 2 desta cláusula, consideram-se:

a) Período de almoço: entre as 11h30 e as 14h00;

b) Período de jantar: entre as 19h00 horas e as 21h00.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas)

1- As deslocações em serviço não previstas na cláusula anterior darão direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio diário de 0,9 % da retribuição mínima do grupo 8;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;

c) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 24 940 euros durante todo o período da deslocação;

d) Ao pagamento do tempo gasto no trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho, nos termos da cláusula 26.<sup>a</sup>;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens, suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no Continente;

f) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho prestado nos casos não previstos na cláusula anterior.

2- O disposto no número anterior poderá ser alterado por acordo escrito celebrado entre a entidade patronal e o trabalhador, tendo em vista a realização de uma ou várias deslocações.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Tempo de cumprimento)

A retribuição será paga em um dos três últimos dias de

cada mês, sem prejuízo de prática diversa já consagrada ou que vier a ser acordada entre os trabalhadores e a sua entidade patronal.

## CAPÍTULO VI

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### (Descanso semanal)

1- Em cada semana de trabalho, o trabalhador não incluído em escala de rotação de turnos terá direito a 2 dias de descanso semanal, sendo o domingo, dia de descanso obrigatório e o sábado, dia de descanso complementar.

2- Sendo o trabalho prestado em turnos contínuos, os trabalhadores de cada turno deverão gozar dois dias de descanso (em média 48 horas), após 5 ou 6 dias de trabalho consecutivo ou em conformidade com a escala de serviços.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### (Feriados)

1- São feriados:

a) :

1 de janeiro

18 de janeiro

Sexta-Feira Santa

25 de abril

1 de maio

Corpo de Deus

10 de junho

15 de agosto

5 de outubro

1 de novembro

1 de dezembro

8 de dezembro

25 de dezembro

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de Quinta-Feira da Ascensão, ou outro com significado local.

2- A Terça-Feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### (Trabalho em dia de descanso)

O trabalho em dias de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### (Férias)

1- O período anual de férias a gozar pelos trabalhadores abrangidos por este AE terá a duração de 22 dias úteis.

2- No ano civil da admissão, desde que admitidos até 30 de junho e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a 8 dias úteis de férias.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo,

compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respetivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias úteis de férias e a receber o respetivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar total ou parcialmente as férias no ano civil em que se apresente ao serviço, estas serão gozadas nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respetivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respetivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1- Sem prejuízo do estabelecido na cláusula 27.<sup>a</sup>, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no número 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Marcação de férias)

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores até 15 de abril de cada ano, o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justificarem, a empresa pode, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Sanções)

1- A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respetivo subsídio.

2- A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.<sup>a</sup> pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

### CAPÍTULO VII

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Definição da falta)

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Ausência inferior a um dia de trabalho)

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Participação de falta)

1- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

2- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Tipos de falta)

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- A empresa poderá conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente, em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável

aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;

b) Prática de atos necessários ao exercício de funções em sindicatos e comissão paritária, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no AE;

c) Casamento, durante onze dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados durante 5 dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas d), e) e f) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se a falta injustificada, ficando o trabalhador sujeito a ação disciplinar.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**(Consequência da falta)**

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador salvo o disposto na cláusula 48.<sup>a</sup>

2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente, no dia ou meio-dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio-dia.

**CAPÍTULO VIII**

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**(Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador)**

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da lei em vigor.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança, que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**(Regresso do trabalhador)**

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**(Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador)**

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

**CAPÍTULO IX**

**Extinção da relação de trabalho**

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**(Por mútuo acordo)**

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato, se o trabalhador manifestar esse desejo.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**(Caducidade)**

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

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

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

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**(Com justa causa)**

1- Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.

2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Justa causa da rescisão)**

1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedi-

mento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de factos lesivos da economia nacional;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou factos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:

a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;

b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

3- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fração não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador)

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

2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:

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

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;

d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

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

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Aplicação de sanção abusiva;

h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior, confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

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

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o prazo será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso em falta.

4- Podem ser dispensados do referido aviso, a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

## CAPÍTULO X

### Parentalidade e trabalho de menores

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Proteção da parentalidade)

1- A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3- Os direitos no âmbito da parentalidade são aqueles que se encontram definidos na lei.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Trabalho de menores)

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

2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma

ação constante de formação profissional, bem como a colaborar na ação que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

## CAPÍTULO XI

### Segurança, saúde e higiene no trabalho

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores)

1- A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene e a prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, de acordo com a lei aplicável.

2- Na empresa poderá ser eleita comissão de segurança, saúde e higiene no trabalho que, no respeitante aos representantes dos trabalhadores terá, para o desenvolvimento da sua atividade, direito a um crédito de horas igual a cinco horas por mês.

## CAPÍTULO XII

### Das comissões paritárias

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Criação e atribuições)

1- É criada uma comissão paritária para interpretar as disposições do presente AE e integrar as suas eventuais lacunas.

2- A comissão paritária será constituída por três representantes de cada uma das partes outorgantes neste AE, que poderão fazer-se acompanhar de assessores.

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

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Normas de funcionamento)

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

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

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

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Deliberações)

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que es-

tejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções coletivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

## CAPÍTULO XIII

### Regulamentos internos específicos

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

1- A empresa, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respetivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste AE.

2- Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente AE.

## CAPÍTULO XIV

### Poder disciplinar

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Princípio geral)

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Sanções)

1- Observados os requisitos legais, a entidade patronal poderá aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição por período até 24 dias;

d) Despedimento.

2- A aplicação de sanções diversas daquelas a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior deverá ser precedida da instauração de processo disciplinar.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;

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

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**(Consequências da aplicação de sanções abusivas)**

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

**CAPÍTULO XV**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**(Das regalias anteriores)**

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste AE.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**(Declaração de maior favorabilidade)**

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**(Reclassificação ou reconversão)**

1- Sempre que por força de doença profissional, acidente de trabalho, ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de funções do trabalhador, a empresa atribuirá a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3- O reajustamento salarial à nova categoria, quando a re-

muneração mínima fixa da anterior categoria for superior à da nova, será feito de harmonia com as regras seguintes:

a) Se a retribuição efetivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior à convencionada para o grupo 6, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo o critério de remunerações deste AE.

b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efetivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25 % do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas funções atinja ou ultrapasse esse montante.

c) Na primeira revisão salarial seguinte, ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25 % do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4- O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com exceção da duração e do horário de trabalho que serão os da nova categoria.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**(Normas transitórias)**

1- O conteúdo do clausulado do presente AE fica integralmente sujeito às normas imperativas estabelecidas na Lei n.º 23/2012, de 25 de julho, ficando, em particular, o teor da cláusula 26.<sup>a</sup> abrangido pelo âmbito de aplicação do artigo 7.º, número 4, alíneas a) e b) do referido diploma legal, nomeadamente no que concerne à sua suspensão entre 1 de agosto de 2012 e 31 de julho de 2014.

2- Entre 1 de agosto de 2012 e 31 de julho de 2014, sempre que ocorra a prestação de trabalho que se enquadre nos números 1, 2, 5, 6, e 7 da cláusula 26.<sup>a</sup>, será pago, conforme os casos, um prémio extraordinário cujo valor é o resultado da diferença entre o que aí é estipulado e o que se encontra estipulado nos artigos 268.º, número 1, alíneas a) e b) e 269.º, número 2 do Código do Trabalho, na redação dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de julho.

**ANEXO I**

**Quadro de densidades**

**Metalúrgicos**

1- Na organização dos quadros de pessoal, a empresa deverá observar, relativamente aos trabalhadores metalúrgicos e metalomecânicos da mesma profissão e por cada unidade de produção, as proporções mínimas constantes do quadro seguinte:

	Escalaões			Praticantes
	1.º	2.º	3.º	
1	-	1	-	-
2	1	-	-	1
3	1	-	1	1
4	1	1	1	1



5	1	2	1	1
6	1	2	1	2
7	1	2	2	2
8	2	2	2	2
9	2	3	2	2

2- Quando o número de trabalhadores for superior a 10, a respetiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecida para 10 e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3- O pessoal de chefia não será considerado para efeito das proporções estabelecidas no número anterior.

4- As proporções fixadas nesta cláusula podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais.

5- Sempre que, por motivo de saída de profissionais, se verificarem alterações nas proporções a que se refere esta cláusula, deve do facto ser informado o sindicato, obrigando-se a empresa a repor aquelas proporções no prazo máximo de 30 dias, caso a reposição seja feita com pessoal da empresa, ou de 45 dias, quando haja lugar a novas admissões.

### Promoções automáticas

1- Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos números 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efetuar no posto normal de trabalho.

4- Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das suas funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efetuadas por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respetivo.

5- Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais do 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respetivamente, três e cinco anos de atividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos números 3 e 4.

### Profissões que não requerem aprendizagem

Soldador, lubrificador de máquinas, polidor metalúrgico e entregador de ferramentas.

Notas:

1- A categoria de encarregado B será atribuída ao trabalhador que colabora diretamente com o encarregado A.

2- A remuneração do encarregado, qualquer que seja a tabela aplicável, será encontrada de harmonia com as seguintes regras:

a) Os encarregados A e chefes de secção terão enquadramento sempre superior em dois em relação ao grupo de trabalhadores com melhor nivelamento na tabela salarial, e com função normal da secção que chefia, com exclusão do encarregado B;

b) Em caso algum a remuneração do encarregado A e chefe de secção será inferior à constante para o grupo 6;

c) Sempre que por força de reconversão funcional de qualquer trabalhador este tenha remuneração superior ao grupo de função que exerça ou vá exercer em determinado serviço da empresa, não poderá a sua remuneração ser invocada para os efeitos do número 1;

d) Os encarregados B estão enquadrados num grupo abaixo dos encarregados A das secções respetivas.

## ANEXO II

### Definição de categorias

*Afinador de máquinas* - É o trabalhador que vigia o funcionamento das máquinas de tubo de vidro, pirogravura ou outras e procede a mudança do tipo de obra, prestando assistência técnica. É o responsável pelo funcionamento das máquinas em serviço.

*Agente de serviços de planeamento e armazém* - É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída, compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

*Ajudante de condutor de fornos de fusão* - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o condutor (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª do AE).

*Ajudante de condutor de máquinas automáticas* - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o condutor.

*Ajudante de cozinheiro* - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o cozinheiro.

*Ajudante de montador-afinador* - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir o montador-afinador (sem prejuízo do disposto na cláusula 30.ª do AE).

*Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respetivas mercadorias, e ajuda na descarga.

*Ajudante de operador de máquina ou mesa de serigrafia* - É o trabalhador que coloca na (e retira da) máquina semiautomática de serigrafia os artigos de vidro e os coloca nos tabuleiros, que são postos ao seu alcance para tal efeito.

*Ajudante preparador de ecrãs* - É o trabalhador que colabora em operações de preparação de ecrãs.

*Analista* - É o trabalhador que efetua experiências, análises simples e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição

e propriedade de matérias-primas e produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

*Analista principal* - É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química laboratorial ou industrial.

*Analista de sistemas* - É o trabalhador que, sob a direção geral, determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução. Analisa as dificuldades no sistema e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos precisos para uma mais eficiente operação.

*Anotador* - É o trabalhador que preenche as fichas individuais dos trabalhadores das máquinas, escrevendo nelas as faltas, férias e horas de trabalho em dias de feriados. Preenche requisições de materiais e distribui aos trabalhadores diversos materiais de uso pessoal e de higiene.

*Anotador de produção* - É o trabalhador que elabora mapas de produção, podendo efetuar cálculos relativos a esses mapas, enviando-os para os serviços competentes e arquivando-os.

*Apontador metalúrgico* - É o trabalhador que procede à recolha, registo, seleção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

*Armador de caixas de madeira ou cartão* - É o trabalhador que tem como função, servindo-se das peças de madeira ou cartão já preparadas, montar as respetivas caixas.

*Auxiliar de armazém* - É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

*Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas* - É o trabalhador que coadjuva e pode substituir nas ausências o chefe de turno.

*Auxiliar de composição* - É o trabalhador que tem a seu cargo a carga, lavagem e trituração do casco, as grandes pesagens e as misturas dos diferentes produtos.

*Auxiliar de encarregado* - É o trabalhador que executa algumas tarefas do encarregado, sob a direta vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

*Auxiliar de laboratório* - É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

*Auxiliar de refeitório ou bar* - É o trabalhador que tem como função o aquecimento das refeições dos trabalhadores e manter limpas as instalações do refeitório ou outras complementares.

*Barista* - É o trabalhador que nos bares da empresa fornece aos trabalhadores bebidas e sandes e cuida da lavagem e limpeza dos utensílios inerentes ao bar.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efetuar.

*Caixoteiro* - É o trabalhador que tem como função a armação de caixas e paletes.

*Canalizador* - É o trabalhador que corta e rosca tubos

de chumbo ou plástico executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros.

*Carpinteiro* - É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa, incluindo os respetivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra.

*Chefe de equipa* - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço efetivo e possua o curso de montador-eletricista ou equivalente dado pelas escolas técnicas, ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

*Chefe de sala de desenho* - É o trabalhador a quem compete a gestão técnico-administrativa do departamento de desenho, com as atribuições específicas seguintes: organizar, programar, dirigir, distribuir e controlar as atividades nos sectores de desenho, cópias e arquivo, de modo a assegurar o seu funcionamento pela forma mais económica e eficiente.

Programa e orienta por equipas de trabalho o estudo, projeto e execução dos trabalhos solicitados. Zela pela correta organização do departamento, nomeadamente quanto aos efetivos e sua especialização, ligações internas e circuitos de comunicação com outros sectores da empresa ou entidades exteriores. Diligencia no sentido de promover a valorização e formação do pessoal do departamento, através da prática profissional e da frequência de cursos de aperfeiçoamento ou de especialização. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas superiormente estabelecidas, apresentar o plano anual de férias as dispensas de serviço por motivo justificado até ao limite fixado. Zela pelo cumprimento dos contratos, normas regulamentares da empresa e outras disposições legais. Responde pela aquisição e manutenção de materiais e equipamento e propõe os fornecedores de material, artigos de consumo e equipamentos. Pode propor a encomenda de trabalhos de desenho e reprodução, quando justifique. Promove a classificação dos documentos referentes a encargos decorrentes das atividades do departamento, segundo o plano de contas estabelecido. Submete a aprovação superior alterações e condições contratuais, nomeadamente preços novos, despesas suplementares ou complementares relativas aos contratos e encomendas aprovadas e a aplicação de prémios e multas. Toma decisões dentro da orientação estabelecida pela hierarquia supervisora.

*Chefe de serviços ou de divisão* - É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

*Chefe de turno* - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas e vela pela sua execução. É o responsável pelos trabalhadores em serviço no turno.

*Chefe de turno de composição* - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, o controlo das pesagens, através de mecanismos automáticos, e orienta e controla o trabalho dos auxiliares de composição.

*Chefe de turno de escolha* - É o trabalhador que aplica as ordens recebidas do encarregado de escolha e vela pela sua aplicação, sendo responsável pela chefia dos trabalhos em serviço.

*Chefe de turno de fabricação* - É o trabalhador responsável pela produção, aplicando as ordens recebidas do encarre-

gado geral, velando pela organização e pessoal em serviço.

*Chefe de turno de máquinas automáticas* - É o trabalhador que, para além da coordenação e chefia, tem como função vigiar, controlar e afinar o bom funcionamento das máquinas automáticas.

*Cobrador* - É o trabalhador que efetua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

*Compositor* - É o trabalhador que tem a seu cargo, predominantemente, a pesagem, mistura e ensilagem dos pequenos produtos (corantes, descolorantes e afinantes).

*Condutor-afinador de máquinas* - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede a limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

*Condutor de dumper* - É o trabalhador que opera com dumper, verificando, nomeadamente, níveis de óleo, água e executando a mudança de todas, sempre que necessário.

*Condutor de fornos de fusão* - É o trabalhador que conduz os fornos através de aparelhagem de controlo e comando de que dispõe, incluindo os circuitos, equipamentos, fluidos e energia necessários à condução.

*Condutor de máquinas automáticas* - É o trabalhador que conduz uma das máquinas de produção, intervindo em todas as operações e equipamentos conducentes desde a formação da gota até à entrega na arca dos artigos segundo as especificações determinadas. Colabora nas mudanças de fabricação e reparação.

*Condutor de máquina de extração de areia* - É o trabalhador que no areeiro procede à extração, carga e transporte de areia, verificando, nomeadamente, os níveis de óleo e água.

*Condutor de máquinas (tubo de vidro)* - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

*Condutor de máquinas industriais* - É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

*Contínuo* - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

*Controlador de caixa* - É o trabalhador cuja atividade consiste na emissão das contas, de consumos nas salas de refeições, podendo receber ou não as importâncias das contas, e elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço.

*Controlador de fabrico* - É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

*Cozinheiro* - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados as refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas.

*Dactilógrafo* - É o trabalhador que predominantemente

executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

*Desenhador* - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos (croquis), executa as peças desenhadas e escritas até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais, de procedimentos de fabricação e das práticas de construção, consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector; efetua cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projeto.

*Desenhador-criador de modelos* - É o trabalhador que concebe as formas e a decoração de peças de vidro, tentando conciliar as finalidades utilitárias e de exequibilidade com um máximo de qualidade estética.

*Desenhador-decorador* - É o trabalhador que desenha temas decorativos utilizando técnicas e processos de acordo com os métodos a utilizar na fabricação (serigrafia, lapidação, pintura, focagem, etc.)

*Desenhado-orçamentista* - É o trabalhador que, seguindo orientações técnicas superiores dentro de um programa de conceção, esboça ou desenha um conjunto ou partes de um conjunto e estuda a correlação com outros elementos do projeto, que pormenoriza. Elabora memórias ou notas descritivas que completam as peças desenhadas, observando normas e regulamentos em vigor. Estabelece com precisão as quantidades e custos de materiais e de mão-de-obra necessários à caracterização de um projeto. Estabelece autos de medição e no decurso das obras procura detetar erros ou outras falhas, que transmitirá aos técnicos responsáveis.

*Desenhador-projetista* - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos e projetos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros ou agentes técnicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o orçamento.

*Diretor de fábrica* - É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

*Diretor de serviços* - É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

*Ecónomo* - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as categorias e artigos diversos destinados a exploração do estabelecimento.

*Eletricista* - É o trabalhador que executa, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores, equipamentos e instalações elétricas.

*Embalador* - É o trabalhador que tem como função proceder ao acondicionamento de artigos diversos em caixas de cartão ou outro material, identificando-os nas respetivas caixas.

*Encaixotador* - É o trabalhador que acondiciona devidamente, dentro de caixas de cartão, madeira ou outro material, volumes de vidro.

*Encarregado/chefe de secção* - É o trabalhador a quem compete, na oficina ou secção que dirige, organizar, controlar e orientar as equipas de trabalho na execução dos trabalhos solicitados, podendo executar alguns deles. Assegura a comunicação com outros sectores da empresa. Compete-lhe propor promoções de acordo com as normas estabelecidas, apresentar o plano anual de férias e as dispensas de serviço. Zela pelas normas regulamentares da empresa, sendo responsável pelos equipamentos e materiais colocados à sua disposição.

*Encarregado geral* - É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

*Enfornador/desenfornador* - É o trabalhador que procede à enfora ou desenfora nas arcas.

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

*Escolhedor de casco* - É o trabalhador que tem como função proceder à seleção do casco, segundo instruções que lhe são fornecidas.

*Escolhedor fora do tapete* - É o trabalhador que fora do tapete procede à classificação e seleção de artigos de vidro de varia natureza, segundo especificações que lhe forem fornecidas.

*Escolhedor no tapete* - É o trabalhador que, predominantemente em tapete rolante, observa, classifica e seleciona garrafas, garrafões e outros artigos de vidro de vária natureza, de harmonia com as indicações recebidas, e atenta nas características que devem servir de base à escolha, tais como qualidade, cor, dimensões e inscrições, classifica-os, separa-os e coloca-os adequadamente nos recetáculos correspondentes ou nas paletes. Assinala e comunica superiormente as anomalias verificadas.

*Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com exceção de garrafas)* - É o trabalhador que no tapete rolante observa, classifica e seleciona frascos e artigos de laboratório e outros destinados à embalagem.

*Escriturário* - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem e examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

*Examinador de obra* - É o trabalhador que tem como função detetar com aparelhagem própria defeitos de fabrico, segundo especificações dadas para cada produto.

*Ferramenteiro* - É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que tem como função a receção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

*Fiel de armazém (metalúrgico)* - É o trabalhador que regista internamente as entradas e saídas dos materiais, ferramentas e produtos e controla as existências.

*Foscador não artístico* - É o trabalhador que procede à foscagem de artigos de vidro, tanto por processos químicos como físicos.

*Fresador mecânico* - É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

*Guarda* - É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

*Instrumentista de controlo industrial* - É o trabalhador que monta, conserva, deteta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos eletrónicos, elétricos, eletromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, proteção e controlo industrial, quer na fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

*Jardineiro* - É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar dos campos de jogo e zonas verdes.

*Limador-alisador* - É o trabalhador que trabalha com o limador mecânico para alisar, com as tolerâncias tecnicamente admissíveis.

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

*Mecânico-auto* - É o trabalhador que deteta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos a automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Montador afinador de máquinas de produção* - É o trabalhador que tem como função a montagem, reparação, afinação e regulação dos equipamentos da zona quente necessária à produção, sendo ainda o responsável principal pela eliminação de defeitos, bem como pelo controlo a quente da qualidade dos artigos fabricados, na fase de afinação.

*Motorista* - É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

*Operador de composição* - É o trabalhador que tem como função fornecer através de maquinismos apropriados aos fornos a composição de que necessitam segundo especificações que lhe são fornecidas. Tem ainda a seu cargo a vigilância das balanças e a respetiva verificação das pesagens, a mistura na composição (manualmente) dos pequenos pesados e a vigilância dos relais e das correias transportadoras.

*Operador de computador* - É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação.

*Operador de ensilagem* - É o trabalhador que tem como função introduzir através de mecanismos apropriados os diversos produtos da composição nos respetivos silos.

*Operador heliográfico/arquivista* - É o trabalhador que predominantemente trabalha com heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas e arquiva ainda os elementos respeitantes a sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector, podendo também organizar e preparar os respetivos processos.

*Operador de limpeza de moldes, peças e materiais* - É o trabalhador que opera dispositivos que por meios químicos ou físicos procedem à limpeza de moldes, peças e outros materiais.

*Operador de máquinas automáticas de decoração (serigrafia e rotulagem)* - É o trabalhador que tem como função fazer afinações na máquina sempre que apareçam, defeitos. Faz as mudanças no equipamento variável. Zela pelo bom funcionamento da máquina, fazendo as afinações sempre que necessário. Tem a seu cargo a responsabilidade do pessoal que alimenta e escoia a produção da máquina.

*Operador de máquina manual de serigrafia* - É o trabalhador que afina e opera com máquina de serigrafia (manual) a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro. Procede à afinação da máquina, compreendendo esta, nomeadamente, a transformação mecânica para adaptação ao tipo de obra.

*Operador de máquina ou mesa de serigrafia* - É o trabalhador que opera com máquina ou mesa de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

*Operador de máquina semiautomática de serigrafia* - É o trabalhador que afina e opera com máquina semiautomática de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração de artigos de vidro.

*Paletizador* - É o trabalhador que predominantemente procede manual ou mecanicamente à paletização.

*Pedreiro de fornos* - É o trabalhador que executa os trabalhos de construção, manutenção e reparação de fornos e outros de construção civil.

*Pintor* - É o trabalhador que executa quaisquer trabalhos de pintura de obras, equipamentos e outros.

*Polidor (metalúrgico)* - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando disco de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

*Porteiro* - É o trabalhador que, colocado à entrada da empresa, vigia a entrada e saída de pessoas e de mercadorias.

*Pré-oficial* - É profissional que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

*Preparador de ecrãs* - É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-lo à dimensão a utilizar, obtendo, assim, película. Procede, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira de alumínio com seda, tela de aço ou nylon, preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o ecrã a introduzir na máquina de serigrafia.

*Preparador de laboratório* - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios químicos, físicos e físico-químicos, sob orientação de um assistente ou analista, preparando bancadas, manuseando reagentes, fa-

zendo titulações, zelando pela manutenção e conservação do equipamento e executando outras tarefas acessórias.

*Preparador-programador* - É o trabalhador responsável pela elaboração dos dossiers-artigos, onde constam todos os dados técnicos referentes à fabricação ou decoração de um artigo. Determina os elementos necessários referentes a custos de produção, peso, tempos e definição de equipas de trabalho. Observa o melhor método de trabalho e o mais económico na produção do artigo. Elabora mapas de carga (semanalmente) referentes a novas encomendas e os programas de fabricação para as diferentes oficinas. Programa diariamente o trabalho do forno ou outros, através de ordens de fabricação, baseando-se na mão-de-obra e equipamento disponível. Mantém a secção de ordenamento e planeamento central informada dos problemas surgidos diariamente (integra as atuais categorias de preparador de trabalho, agente de métodos, preparador de ferramentas, agente de planeamento e lançador de fabricação).

*Preparador de trabalho (equipamentos elétricos e ou instrumentação)* - É o trabalhador eletricista com o curso profissional de eletricista ou radioeletrónica e cinco anos de efetivo na categoria de oficial que, utilizando elementos técnicos, tem a seu cargo a preparação do trabalho de conservação de equipamentos elétricos ou instrumentação com vista ao melhor aproveitamento da mão-de-obra, ferramentas, máquinas e materiais. Elabora cadernos técnicos, mapas de planificação, orçamentos e estimativas, executando ainda outras tarefas técnicas de conservação ou organização de trabalho adequado ao seu nível.

*Preparador de trabalho (metalúrgico)* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os métodos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

*Programador júnior* - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Decorridos dois anos nesta categoria, ascende a programador sénior.

*Programador sénior* - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores. Ascende a esta categoria após dois anos em programador sénior.

*Retratilizador* - É o trabalhador que procede à retratilização através do forno ou maçarico.

*Revestidor a plástico* - É o trabalhador que tem como função revestir, com plástico previamente preparado, garrafas.

*Secretário de direção* - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e estenodactilógrafo, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora diretamente com entidades cujas funções sejam a nível de direção da empresa.

*Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

*Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes* - É o trabalhador que executa, monta e repara ferramentas, moldes, cunhos e cortantes metálicos, utilizados para forjar, punçoar ou estampar materiais, dando-lhes forma.

*Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas.

*Servente* - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

*Servente metalúrgico* - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

*Servente de carga* - É o trabalhador que predominantemente acompanha o motorista e a quem compete exclusivamente arrumar as mercadorias no veículo e proceder à sua entrega fora da empresa.

*Servente de escolha* - É o trabalhador que predominantemente presta serviços indiferenciados na secção de escolha, podendo exercer a sua atividade em laboração contínua.

*Servente de limpeza* - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

*Servente de pedreiro* - É o trabalhador que tem como função coadjuvar o pedreiro, prestando-lhe o auxílio de que carece.

*Servente de pirogravura* - É o trabalhador indiferenciado da secção de pirogravura, podendo executar a preparação das tintas.

*Soldador* - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico por pontos ou por costura contínua.

*Soldador por eletroarco ou oxiacetileno* - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura eletroarco ou oxiacetileno, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

*Técnico de eletrónica industrial* - É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço em equipamentos eletrónicos e possua o curso das escolas técnicas ou equivalente dado pelas escolas técnicas ou não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

*Telefonista* - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

*Temperador ou arquieta (arca fixa ou contínua)* - É o trabalhador que cuida do aquecimento e carga de uma câmara (arca do recozimento) com vista a eliminar as possíveis tensões internas de artigos de vidro.

*Tesoureiro* - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos Bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar

certas despesas e efetuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

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

*Tratorista* - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas ou veículos destinados ao transporte de carga diversa.

*Vendedor* - É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção a venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

*Verificador-anotador* - É o trabalhador que verifica, servindo-se de instrumentos adequados, defeitos de fabrico, tais como sedas, na distribuição, dimensão e outras, anotando-as em impresso próprio e transmitindo-os à produção.

*Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão* - É o trabalhador que coordena, controla e dirige o trabalho dos verificadores ou controladores de fornos de fusão.

*Verificador ou controlador de qualidade* - É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade, dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo a comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, aquando de imediato junto dos responsáveis sempre que detete irregularidades nos produtos.

*Vigilante de balneário* - É o trabalhador que tem como função a vigilância e fiscalização de balneários e outras instalações sanitárias.

### ANEXO III

#### Enquadramentos

##### Grupo 1:

Analista de sistemas  
Diretor de fábrica  
Diretor de serviços

##### Grupo 2:

Presentemente não integra nenhuma categoria

##### Grupo 3:

Chefe de serviços ou divisão  
Encarregado geral  
Programador sénior  
Tesoureiro

##### Grupo 4:

Chefe de sala de desenho

##### Grupo 5:

Desenhador-criador de modelos  
Desenhador orçamentista  
Desenhador-projetista  
Programador júnior

##### Grupo 6:

Analista principal  
Chefe de equipa

Chefe de turno de máquinas automáticas	Cobrador
Instrumentista de controlo industrial	Compositor
Operador de computador	Condutor de máquinas de extração de areias
Preparador de trabalho (equipamento elétrico e ou instrumentação)	Escriturário B
Preparador de trabalho (metalúrgico)	Limador-alisador de 1. <sup>a</sup>
Secretário de direção	Lubrificador de máquinas de 1. <sup>a</sup>
Técnico de eletrónica industrial	Motorista de ligeiros
Grupo 7:	Operador de limpeza de moldes, peças e materiais
Encarregado B	Soldador de 1. <sup>a</sup>
Verificador ou controlador-chefe de fornos de fusão	Tratorista
Grupo 8:	Grupo 11:
Afinador de máquina	Canalizador de 2. <sup>a</sup>
Apontador metalúrgico	Condutor de máquinas (tubo de vidro)
Auxiliar de chefe de turno de máquinas automáticas	Eletricista até dois anos
Caixa	Fresador mecânico de 2. <sup>a</sup>
Canalizador de 1. <sup>a</sup>	Mecânico-auto de 2. <sup>a</sup>
Carpinteiro	Polidor (metalúrgico) de 2. <sup>a</sup>
Chefe de movimento	Serralheiro civil de 2. <sup>a</sup>
Chefe de turno	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. <sup>a</sup>
Chefe de turno de escolha	Serralheiro mecânico de 2. <sup>a</sup>
Chefe de turno de fabricação	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. <sup>a</sup>
Condutor-afinador de máquinas	Torneiro mecânico de 2. <sup>a</sup>
Condutor de fornos de fusão	Grupo 12:
Condutor de máquinas automáticas	Agente de serviços de planeamento e armazém B
Controlador de fabrico	Ajudante de condutor de máquinas automáticas com dois ou mais anos
Desenhador	Ajudante de montador-afinador com dois ou mais anos
Desenhador-decorador	Dactilógrafo
Eletricista com mais de dois anos	Operador de ensilagem
Escriturário A	Telefonista A
Fiel de armazém (metalúrgico)	Grupo 13:
Fresador mecânico de 1. <sup>a</sup>	Ajudante de condutor de fornos de fusão
Mecânico-auto de 1. <sup>a</sup>	Ajudante de condutor de máquinas automáticas até dois anos
Montador-afinador das máquinas de produção	Ajudante de montador-afinador até dois anos
Motorista de pesados	Condutor de máquinas industriais
Operador de composição	Examinador de obra
Operador de máquina automática de decoração (serigrafia e rotulagem)	Limador-alisador de 2. <sup>a</sup>
Pedreiro de fornos	Lubrificador de máquinas de 2. <sup>a</sup>
Pintor	Soldador de 2. <sup>a</sup>
Polidor (metalúrgico) de 1. <sup>a</sup>	Verificador-anotador
Preparador-programador	Grupo 14:
Serralheiro civil de 1. <sup>a</sup>	Canalizador de 3. <sup>a</sup>
Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. <sup>a</sup>	Entregador de ferramentas de 1. <sup>a</sup>
Serralheiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Fresador mecânico de 3. <sup>a</sup>
Soldador por eletroarco ou oxiacetileno de 1. <sup>a</sup>	Mecânico-auto de 3. <sup>a</sup>
Torneiro mecânico de 1. <sup>a</sup>	Polidor (metalúrgico) de 3. <sup>a</sup>
Vendedor	Pré-oficial eletricista do 2.º ano
Verificador ou controlador de qualidade	Serralheiro civil de 3. <sup>a</sup>
Grupo 9:	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. <sup>a</sup>
Analista	Serralheiro mecânica de 3. <sup>a</sup>
Cozinheiro	Soldador por eletroarco ou oxiacetileno de 3. <sup>a</sup>
Grupo 10:	Telefonista B
Agente de serviços de planeamento e armazém A	Torneiro mecânico de 3. <sup>a</sup>
Chefe de turno de composição	

Grupo 15:

Ajudante de cozinheiro  
Ajudante de motorista  
Anotador de produção  
Auxiliar de encarregado  
Condutor de dumper  
Ecónomo

Grupo 16:

Auxiliar de composição  
Dactilógrafo do 4.º ano  
Entregador de ferramentas de 2.ª  
Escolhedor no tapete  
Ferramenteiro  
Fiel de armazém  
Foscador não artístico  
Limador-alisador de 3.ª  
Lubrificador de máquinas de 3.ª  
Operador heliográfico-arquivista  
Paletizador  
Preparador de ecrãs  
Preparador de laboratório  
Retratilizador  
Soldador de 3.ª  
Temperador ou arquista (arca fixa ou contínua)

Grupo 17:

Escolhedor no tapete de vidro de embalagem (com exceção de garrafas)  
Operador de máquina semiautomática de serigrafia  
Pré-oficial eletricitista do 1.º ano

Grupo 18:

Anotador  
Caixoteiro  
Dactilógrafo do 3.º ano  
Encaixotador  
Entregador de ferramentas de 3.ª  
Guarda  
Porteiro

Grupo 19:

Contínuo  
Enfornador/desenfornador  
Operador de máquina manual de serigrafia

Grupo 20:

Auxiliar de armazém  
Dactilógrafo do 2.º ano  
Jardineiro  
Servente de carga  
Servente de escolha  
Servente metalúrgico  
Servente de pedreiro  
Servente de pirogravura

Grupo 21:

Armador de caixas de madeira ou cartão  
Barista  
Controlador de caixa  
Escolher fora do tapete  
Operador de máquina ou mesa de serigrafia  
Servente  
Vigilante de balneário

Grupo 22:

Ajudante de operador de máquina ou serigrafia  
Ajudante de preparador de ecrãs  
Auxiliar de laboratório  
Auxiliar de refeitório ou bar  
Dactilógrafo do 1.º ano  
Embalador  
Escolhedor de casco  
Escolhedor/embalador (tubo de vidro)  
Revestidor a plástico

Grupo 23:

Servente de limpeza

ANEXO IV

**Tabelas salariais**

Grupos	Salários (euros)
Grau 1	2 177,50 €
Grau 2	1 691,75 €
Grau 3	1 574,50 €
Grau 4	1 333,75 €
Grau 5	1 287,50 €
Grau 6	1 247,75 €
Grau 7	1 216,00 €
Grau 8	1 188,75 €
Grau 9	1 167,50 €
Grau 10	1 149,75 €
Grau 11	1 130,50 €
Grau 12	1 114,75 €
Grau 13	1 092,25 €
Grau 14	1 076,25 €
Grau 15	1 054,75 €
Grau 16	1 036,50 €
Grau 17	1 019,50 €
Grau 18	996,25 €
Grau 19	984,00 €
Grau 20	960,00 €
Grau 21	940,75 €
Grau 22	917,75 €
Grau 23	890,00 €



**Tabela de praticantes e aprendizes**

**Praticante geral**

1.º ano	560,25 €
2.º ano	561,00 €
3.º ano	561,75 €
4.º ano	588,25 €

**Aprendiz geral**

1.º ano	557,00 €
2.º ano	558,75 €

**Praticante de metalúrgico e ajudante electricista**

1.º ano	564,25 €
2.º ano	586,75 €

**Aprendiz metalúrgico e electricista**

1.º ano	557,00 €
2.º ano	558,75 €

Abono para falhas: 83,75 €

Marinha Grande, 30 de janeiro de 2017.

Pela Santos Barosa - Vidros, SA:

*Gilberto Luís Sousa Pereira*, (na qualidade de mandatário).

*Luís José Ferreira Coelho Tavares*, (na qualidade de mandatário).

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

- SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins;
- SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

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

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicatos dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*Virgílio Luís de Oliveira Santos*, (na qualidade de mandatário).

*Maria Glória Pinto Carrilho*, (na qualidade de mandatário).

Depositado em 12 de abril de 2017, a fl. 16 do livro n.º

12, com o n.º 50/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Morais Matias, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras**

**Cláusula prévia**

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 18, 15 de Maio de 2015 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2016, apenas nas matérias agora revistas.

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa Morais Matias, SA, cuja actividade principal é a fabricação de ampolas de vidro neutro e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

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

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 12 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência, denúncia e revisão**

...

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

...

**Cláusula 26.ª**

**Trabalho por turnos**

...

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a um subsídio mensal de 151,50 €.

...

8- Os trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo ou de Natal têm direito a um subsídio especial no valor de 151,50 € por cada um destes dias.

**Cláusula 31.ª**

**Cantinas em regime de auto-serviço**

...

2- Enquanto não existir cantina a funcionar, nos termos do

número 1, os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 4,70 € por dia.

...

## ANEXO II

### Enquadramentos e tabela salarial

Grupo 0 - 1 190,00 €

Encarregado geral

Grupo 1 - 1 092,00 €

Motorista de pesados

Serralheiro mecânico de 1.<sup>a</sup>

Serralheiro civil de 1.<sup>a</sup>

Grupo 2 - 981,00 €

Controlador de fabrico

Distribuidor de tubo

Escriturário A

Pedreiro ou trolha

Grupo 3 - 829,00 €

Condutor de máquinas A

Escriturário B

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

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

Grupo 4 - 819,00 €

Condutor de máquinas B

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

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

Grupo 5 - 714,00 €

Alimentador de máquinas

Grupo 6 - 690,00 €

Praticante do 2.<sup>o</sup> ano

Servente

Grupo 7 - 677,00 €

Escolhedor-embalador de tubo de vidro

Praticante do 1.<sup>o</sup> ano

Lisboa, 17 de Fevereiro de 2017.

Morais Matias, SA:

*Acácio Manuel de Carvalho Morais Matias*, na qualidade de administrador.

*Luís Miguel Matias Alves*, na qualidade de administrador.

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

*Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

*Carlos Alberto Jesus Silva*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

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

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira

Depositado em 12 de abril de 2017, a fl. 16 do livro n.º 12, com o n.º 49/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

### Acordo de adesão entre o Banco Comercial Português, SA e outros e o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN ao acordo coletivo entre os mesmos empregadores e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE

Considerando que os aqui outorgantes participaram na totalidade do processo de negociação coletiva do ACT a que agora aderem, o que não foi feito em simultâneo por razões procedimentais atinentes ao outorgante sindicato, o que foi mutuamente aceite;

Por um lado, as entidades empregadoras Banco Comercial Português, SA, com sede na Praça D. João I, n.º 28, 4049-060 Porto, com o número de pessoa coletiva 501525882, contribuinte da Segurança Social 20010152448; Millennium BCP, Prestação de Serviços, ACE, com sede na Rua Augusta n.º 62 a 96, Lisboa, com número de pessoa coletiva 503705373, contribuinte da Segurança Social 20007461601; BCP Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA, com sede na Avenida Professor Cavaco Silva, Edifício 1, Porto Salvo, com número de pessoa coletiva 501731334, contribuinte da Segurança Social 20004512293; Banco de Investimento Imobiliário, SA, com sede na Rua Augusta, n.º 84, Lisboa, com número de pessoa coletiva 502924047, contribuinte da Segurança Social 20006217928; Banco Activobank, SA, com sede na Rua Augusta, n.º 84, Lisboa, com número de pessoa coletiva 500734305, contribuinte da Segurança Social 20003437206; OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, com sede na Rua do Mar da China, n.º 3, 1990-138 Lisboa, com número de pessoa coletiva 506671437, contribuinte da Segurança Social 20015601260; Interfundos - Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, SA, com sede na Avenida Professor Cavaco Silva, Edifício 1, Porto Salvo, com número de pessoa coletiva 507552881, contribuinte da Segurança Social 20018126356;

Por outro lado, o Sindicato dos Bancários do Norte - SBN, com o número de pessoa coletiva 500955743, com sede na Rua Cândido dos Reis, 130. 1.º, 4050-151 Porto;

Acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, aderir à alteração e texto consolidado do acordo coletivo de trabalho celebrado entre Banco Comercial Português, SA e outros e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE, e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2017, vinculando-se reciprocamente a todos os efeitos emergentes do referido ACT.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 4

do artigo 494.º, todos do Código de Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão cerca de 1403 trabalhadores.

O presente acordo é feito em 9 (nove) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a nona a instruir o depósito no serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

Lisboa, 15 de março de 2017.

Pelo Banco Comercial Português, SA, Millennium BCP, Prestação de Serviços, ACE, BCP Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA, Banco de Investimento Imobiliário,

SA, Banco Activobank, SA, OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, Interfundos - Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, SA:

*Nuno Manuel da Silva Amado*, mandatário.

*José Iglesias Soares*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

*Mário Joaquim Silva Mourão*, mandatário.

*Domingos Ferreira Teixeira Guimarães*, mandatário.

Depositado em 12 de abril de 2017, a fl. 16 do livro n.º 12, com o n.º 48/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

...

### II - DIREÇÃO

...

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz (ACIFF) que passa a denominar-se ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional - Alteração**

Alteração aprovada em 1 de Fevereiro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2016.

#### CAPÍTULO I

#### **Denominação, duração, sede, âmbito e objecto**

##### Artigo 1.º

A ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional, fundada a 26 de Maio de 1835, é uma associação empresarial sem fins lucrativos e de duração ilimitada que se rege pelas leis que lhe são aplicáveis e pelos presentes estatutos.

##### Artigo 2.º

1- A associação tem a sua sede na cidade da Figueira da Foz, no Largo Professor Vítor Guerra 3, (antigo Largo do Paço), e abrange toda a área dos concelhos que constituem a Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, designadamente os da Figueira da Foz, Montemor-o-Velho, Cantanhede, Mira, Coimbra, Soure, Condeixa-a-Nova, Penacova, Mealhada, Mortágua, Arganil, Góis, Lousã, Miranda do Corvo, Oliveira do Hospital, Pampilhosa da Serra, Penela, Tábua e Vila Nova de Poiares.

2- A associação poderá criar delegações, filiais ou outro tipo de representação em qualquer ponto do território nacional ou estrangeiro, sempre que o julgue conveniente para a prossecução dos seus fins.

##### Artigo 3.º

1- A associação tem por objectivos e fins:

a) A defesa dos legítimos interesses e direitos de todos empresários associados, contribuindo para o prestígio e a dignificação da sua actividade;

b) Promover o desenvolvimento do comércio, indústria, serviços, turismo e todas as actividades económicas, contribuindo de forma harmoniosa e integrada para o desenvolvimento económico e social da sua área geográfica de actuação;

c) Promover um espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus associados, com vista à manutenção de um clima de progresso do país e de uma justa paz social;

d) Fomentar e divulgar a discussão de temas sócioeconómicos, nomeadamente através da publicação de um boletim periódico onde se faça uma circunstancial análise da vida económica e associativa;

e) Criar grupos de trabalho que, numa perspectiva associativa, se proponham abordar matérias das áreas técnica, da economia, da actividade empresarial e associativa ou outras que lhe sejam afins;

f) Assegurar as relações da associação com as suas congéneres nacionais ou estrangeiras e, em particular, a colaboração com as associações empresariais existentes na sua área de actuação;

g) Celebrar protocolos de colaboração com outras entidades;

h) Prestar serviços aos seus associados, nomeadamente e entre outros serviços de higiene, segurança e saúde no trabalho, podendo criar secções para tal efeito;

i) Proporcionar aos sócios, por si ou por intermédio de outras entidades, condições indispensáveis ao regular exercício do comércio, da indústria e serviços, defendendo-os de tudo o que possa lesar o bom nome e o desenvolvimento das suas actividades;

j) Organizar e apoiar o desenvolvimento de obras sociais, culturais e recreativas, em benefício dos seus sócios;

k) Colaborar com a Administração Pública na definição das coordenadas da política socioeconómica, em matéria de relações de trabalho, Segurança Social, envolvimento regional, crédito, investimento, comércio externo, fiscalidade e em qualquer outro assunto para que a sua colaboração seja solicitada;

l) Fomentar o associativismo, intensificando a colaboração recíproca entre as empresas e a associação e incentivando a participação activa na vida associativa;

m) Estudar e propor soluções dos problemas que se refiram aos horários de trabalho e condições do exercício da actividade económica;

n) Promover a criação de uma biblioteca onde se encontrem os documentos da associação para uso dos sócios e em especial documentação profissional e sobre a legislação referente às actividades que exerçam, assim como ao desenvolvimento económico e de enquadramento das respectivas actividades;

o) Para a prossecução dos objectivos enunciados neste artigo, serão, na medida do possível, criados e mantidos os serviços específicos mais adequados.

2- A associação pode participar noutras associações, noutras entidades sem fins lucrativos e em sociedades, seja qual for o seu objeto, desde que a participação em causa se inscreva na prossecução dos objectivos e fins estabelecidos no número anterior e não constitua um modo indireto de produ-

ção ou comercialização de bens ou serviços, nem um modo de intervenção no mercado.

## CAPÍTULO II

### Dos sócios

#### Artigo 4.º

1- Poderão fazer parte desta associação quaisquer empresários que pretendam através dela prosseguir os objectivos previstos nos presentes estatutos.

§ 1.º São consideradas empresários, para o efeito deste número, as pessoas singulares ou coletivas, de direito privado, sejam titulares de empresas e tenham habitualmente trabalhadores ao seu serviço.

2- A associação terá três categorias de sócios:

a) Efectivos;

b) De mérito;

c) Honorários.

§ 1.º Podem inscrever-se como sócios efectivos todos os empresários nos termos do número 1 do presente artigo.

§ 2.º As sociedades são obrigadas a comunicar à direcção da associação a identidade dos seus representantes legais e restantes membros.

3- Podem ser sócios de mérito, por proposta e decisão da direcção, as individualidades ou entidades que se tenham destacado na defesa dos interesses da colectividade, da região ou do país, bem como aqueles que justifiquem tal estatuto associativo por via da sua reputação e prestígio.

4- São sócios honorários todas as pessoas, empresas ou entidades que tenham prestado relevantes serviços à associação bem como entidades de vulto a quem a direcção verifique ser de justiça a sua classificação como tal.

#### Artigo 5.º

1- São condições de admissão:

a) Declaração escrita de adesão aos presentes estatutos;

b) Pagamento de jóia de inscrição e da quotização mensal;

c) Aprovação pela direcção da associação.

2- Das admissões e rejeições poderá haver recurso para assembleia geral, a interpor pelos interessados ou por qualquer dos associados, tendo o assunto de ser discutido e votado na reunião ordinária da assembleia geral, após a interposição. O recurso apresentado dará lugar à suspensão da deliberação tomada pela direcção.

#### Artigo 6.º

São direitos dos sócios:

a) Tomar parte nas assembleias gerais;

b) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações sociais;

c) Apresentar propostas e formular requerimentos;

d) Utilizar os serviços criados e a criar, nas condições dos referidos em regulamentos;

e) Reclamar, perante os órgãos associativos, de actos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da associação;

- f) Examinar o orçamento e a escrita;
- g) Desistir da sua qualidade de sócio, em qualquer momento, desde que apresente por escrito o respectivo pedido com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Artigo 7.º

São deveres dos associados:

- a) Aceitar disciplinadamente as resoluções dos órgãos deliberativos da associação, na parte que lhes diga respeito;
- b) Aceitar e exercer gratuitamente os cargos para que forem eleitos, salvo se, por razões invocadas perante a assembleia geral e por ela aceites, no próprio dia do acto da eleição tiverem apresentado o respectivo pedido de escusa;
- c) Pagar pontualmente as quotas que tenham sido aprovadas em assembleia geral;
- d) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem nomeados, não podendo sem justificação ausentar-se nos compromissos que assumirem;
- e) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- f) Prestar colaboração activa e efectiva a todas as iniciativas tendentes a uma correcta prossecução dos estatutos;
- g) Zelar pelos interesses e prestígio da associação, contribuindo com um correcto exercício da profissão para prestígio e solidariedade da classe empresarial;
- h) Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer elementos que lhes forem solicitados para uma eficiente realização dos fins estatutários;
- i) Cumprimento das obrigações legais impostas à associação, nomeadamente enviar de 1 a 30 de Novembro de cada ano o mapa do Quadro de Pessoal devidamente preenchido, bem como enviar o mapa do Balanço Social, de harmonia com o número 2 do artigo 42.º da Lei n.º 141/85, de 14 de Novembro; e também;
- j) Comunicar, se sociedade, à associação as alterações que se verificarem nas suas gerências e administração.

#### Artigo 8.º

Perdem a qualidade de sócio:

- a) Os que deixarem de exercer a actividade pela qual se inscreveram;
- b) Os que se demitirem;
- c) Aqueles que deixarem de pagar as suas quotas durante um ano;
- d) Aqueles que praticarem actos contrários aos objectivos da associação ou que sejam susceptíveis de afectarem a sua actuação ou o seu prestígio;
- e) Aqueles que reiteradamente adoptem prática profissional desprestigiante para a classe ou fomentem a desagregação do espírito de solidariedade bem como aqueles que violem gravemente os seus deveres fundamentais para com a associação.

§ único. No caso previsto pela alínea c), poderá a direcção decidir a sua readmissão como associado desde que tenha liquidado o débito das quotas existentes.

#### Artigo 9.º

- 1- As sanções serão as seguintes:

- a) Advertência;
- b) Suspensão;
- c) Expulsão.

2- A advertência poderá ser aplicada pela direcção aos sócios que deixem de cumprir voluntariamente as obrigações constantes do artigo 8.º quando da falta não resultem consequências desprestigiantes para a associação.

3- A suspensão de direitos por tempo a fixar pela direcção - nunca superior a seis meses - será aplicada ao sócio que deixe de cumprir voluntariamente aqueles mesmos deveres quando dessa falta resultarem consequências desprestigiantes para a associação ou que provoquem o desmerecimento de confiança ou respeito por parte dos demais associados.

4- A expulsão será aplicada pela direcção aos sócios que incorram no comportamento previsto na alínea e) do artigo 8.º

5- Em relação às sanções referidas neste artigo, terão de ser contemplados os seguintes princípios:

1.º Nenhuma sanção será aplicada sem prévia comunicação ao sócio do facto que lhe é imputado e sem apreciação da sua defesa, que tem a faculdade de apresentar, por escrito, no prazo de 15 dias após a recepção da nota de culpa;

2.º A suspensão com base no teor da alínea b) do artigo 8.º será deliberada pela direcção, sem qualquer possibilidade de recurso;

3.º A expulsão será deliberada pela direcção, mas dela cabe recurso para a assembleia geral, desde que o interessado faça o depósito do custo da convocação da mesma importância que lhe será devolvida se a resolução for revogada.

### CAPÍTULO III

#### Da organização interna e seus órgãos

##### Artigo 10.º

1- Os sócios da associação serão agrupados de acordo com os sectores de actividade empresarial a que pertencem, abreviadamente designados por sectores, desde que esses sectores sejam considerados suficientemente desenvolvidos e representados na associação.

2- Consideram-se como sectores, na data de aprovação dos presentes estatutos, os seguintes:

- a) Sector comercial;
- b) Sector industrial;
- c) Sector de serviços;
- d) Sector do turismo.

3- Qualquer outro sector de actividade empresarial poderá ser constituído por pedido expresso dos respectivos associados, desde que se verifiquem as seguintes condições:

- a) O número de associados do sector não seja inferior a 25;
- b) Solicitem ao presidente da assembleia geral a convocatória de uma assembleia geral extraordinária para a constituição do respectivo sector em petição subscrita por, pelo menos, 10 % dos associados, sendo, pelo menos, 25 do sector, e indicando os nomes dos respectivos representantes na direcção, os quais sejam aprovados pela maioria dos sócios presentes na assembleia geral extraordinária convocada para o efeito;

c) O elenco directivo eleito em assembleia geral contenha representantes do sector que sejam expressamente aprovados pela maioria dos sócios presentes no acto eleitoral.

#### Artigo 11.º

São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal, cujo preenchimento, por eleição, se rege pelas normas genéricas seguintes:

- a) A duração de cada mandato é de três anos;
- b) Nenhum associado poderá estar representado em mais de um órgão social nem fazer parte de mais de uma lista candidata;
- c) As listas de candidatura para os órgãos associativos serão apresentadas obrigatoriamente pela direcção, considerando-se esta lista como a lista A, e facultativamente outras por conjunto de associados, tendo estas de ser subscritas pelo número mínimo de 25 sócios proponentes no pleno uso dos seus direitos associativos;
- d) As listas de candidatura terão de ser apresentadas até 10 dias antes do acto eleitoral, sendo até esta data enviadas ao presidente da assembleia geral pela secretaria da associação;
- e) As listas de candidatura conterão obrigatoriamente todos os elementos efectivos e suplentes para os diversos órgãos, constituídas por associados no pleno gozo dos seus direitos, constando do processo de candidatura as respectivas declarações assinadas de aceitação para cada cargo;
- f) A votação é secreta e a contagem dos votos é feita por listas, considerando-se inutilizadas aquelas em que for cortado o nome de mais de metade dos respectivos elementos;
- g) Cada sócio possui a faculdade de, devidamente credenciado, votar e representar um ou dois associados;
- h) Consideram-se como não estando no pleno gozo dos seus direitos associativos os sócios que se encontrem a cumprir uma sanção de suspensão ou que se encontrem em débito para com a associação por motivo de não pagamento atempado de quotas, não podendo exercer o seu direito de voto.

Entende-se por «pagamento atempado» o pagamento das quotas referentes até 90 dias antes da data da assembleia geral efectuado até 4 dias antes deste acto.

Até três dias antes das assembleias gerais a secretaria da associação afixará a listagem dos sócios que poderão exercer o seu direito de voto, cabendo recurso até vinte e quatro horas antes, em caso de não concordância do sócio, para o presidente da assembleia geral.

i) Em todas as assembleias gerais cada sócio tem direito ao número de votos correspondentes ao número de trabalhadores ao seu serviço, nos termos previstos do artigo 451 do Código de Trabalho, de acordo com o seguinte critério:

- 1 trabalhador - 1 voto
- De 2 a 9 trabalhadores - 2 votos
- De 10 a 20 trabalhadores - 3 votos
- De 21 a 29 trabalhadores - 4 votos
- De 30 a 39 trabalhadores - 5 votos
- De 40 a 49 trabalhadores - 6 votos
- De 50 a 74 trabalhadores - 7 votos
- De 75 a 99 trabalhadores - 8 votos

De 100 a 199 trabalhadores - 9 votos

200 ou mais trabalhadores - 10 votos

j) Para os efeitos da alínea anterior, são contados como trabalhadores os empresários em nome individual bem como os gerentes, directores e administradores das pessoas colectivas;

k) Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos em qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, a qual imediatamente designará o sócio ou sócios que interinamente substituirão os destituídos, até realização de novas eleições, as quais se processarão no espaço de 90 dias;

l) Nenhum membro dos órgãos sociais será remunerado, tendo, no entanto, direito ao reembolso das despesas que efectuar, quando em serviço de representação da associação;

m) Na eventualidade de impedimento definitivo do titular de um cargo social, assumirá funções um dos suplentes, que exercerá o cargo até findar o mandato em curso, procedendo-se nos termos do artigo 20.º para a direcção e nos termos do número 4 do artigo 25.º para o conselho fiscal;

n) A eleição é sempre de pessoa singular em representação do associado, a qual após a eleição não pode, a qualquer título, ser substituída ou limitada no cumprimento do seu mandato.

#### Artigo 12.º

1- São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
- b) Revogar ou alterar os estatutos;
- c) Deliberar sobre a aprovação do orçamento, relatório e contas do respectivo exercício;
- d) Apreciar, como única instância, os recursos interpostos da aplicação de sanções previstas nos presentes estatutos;
- e) Autorizar que, pela associação, sejam demandados judicialmente os titulares de cargos associativos por factos praticados no exercício das suas funções;
- f) Deliberar sobre a proposta da direcção acerca do montante de quotas e jórias;
- g) Deliberar sobre a alienação ou oneração dos imóveis da associação;
- h) Decidir sobre a dissolução da associação e forma de liquidação do seu património;
- i) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos e de interesse para os sócios.

2- A assembleia geral será dirigida pela mesa da assembleia geral, a qual será constituída por:

- a) Um presidente;
- b) Um vice-presidente;
- c) Dois secretários;
- d) Um vogal.

#### Artigo 13.º

São atribuições da presidência da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos sociais;

- c) Dar posse aos órgãos sociais;
- d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
- e) Rubricar e assinar o livro de actas da assembleia geral;
- f) Remeter a identificação dos membros da direcção bem como cópia da acta da assembleia que os elegeram ao ministério responsável pela área laboral no prazo de 10 dias após a eleição, para publicação imediata no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 14.º

No funcionamento da assembleia geral serão observadas as seguintes regras:

- a) A convocação será feita por meio de publicação em, pelo menos, um ou dois jornais mais lidos na área da jurisdição da associação, com a antecedência mínima de 20 dias, devendo na convocatória ser consignados o local, o dia, a hora e a ordem de trabalhos;
  - Este prazo é reduzido para 10 dias no caso das assembleias gerais extraordinárias que não envolvam eleição ou destituição de membros de órgãos sociais.
  - Além desta publicação, a convocatória terá de ser publicada até cinco dias antes da sua realização, no boletim da ACIFF anterior à sua realização ou, nesta impossibilidade, através de comunicação escrita ao associado.
- b) Não serão consideradas deliberações que não constem da ordem de trabalhos;
- c) A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos sócios e, meia hora depois, com qualquer número. Tratando-se de uma reunião extraordinária, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar;
- d) Os associados impedidos de comparecer a qualquer reunião da assembleia geral poderão delegar noutro sócio a sua representação, por meio de carta dirigida ao presidente da mesa, não podendo, porém, nenhum associado ser portador de mais de duas representações;
- e) As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes;
- f) A assembleia geral reunirá ordinariamente até ao fim de Março de cada ano para apreciar e votar o relatório de contas da gerência do último exercício e, de três em três anos, para a realização de eleições;
- g) Extraordinariamente, poderá reunir sempre que os sócios, em número não inferior a 10 % do seu total, por requerimento dirigido ao presidente da mesa, o solicitem e ainda quando a direcção ou conselho fiscal o peça, mencionando o assunto a tratar;
- h) Nas assembleias gerais eleitorais, quando haja pluralidade de listas concorrentes, o presidente da mesa convidará sempre, para fiscalizar e escrutinar, um representante de cada lista;
- i) No impedimento do presidente da mesa e do vice-presidente, a assembleia geral poderá ser convocada pela direcção e da própria assembleia será eleito um presidente.

#### Artigo 15.º

- 1- A direcção é composta por um presidente e sete vice-

-presidentes, dos quais um poderá ser designado vice-presidente-adjunto, que constituem a comissão executiva. A direcção terá ainda oito vogais, sendo dois vogais em representação de cada um dos sectores de actividade empresarial da ACIFF.

§ único. Um membro da direcção desempenhará funções de bibliotecário, cuja nomeação pertence à direcção na sua primeira reunião.

2- A direcção é o órgão social encarregue da representação e gerência da associação.

3- Compete à direcção dirigir e fomentar toda a actividade da associação, gerir o seu património e serviços, elaborar regulamentos e nomear membros ou comissões para auxiliarem nas suas funções.

4- Para a prossecução dos seus fins, a direcção reunirá, em plenário, por marcação do presidente, mas as reuniões não poderão ter uma periodicidade superior a três meses.

5- A reunião da direcção só poderá iniciar-se à hora marcada desde que esteja presente a maioria dos seus membros. Caso à hora marcada não se verifique a presença da maioria dos membros a reunião iniciará-se à meia hora depois, com qualquer número de presentes.

6- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

7- De todas as reuniões será elaborada acta, que, depois de aprovada, será assinada pelos presentes.

8- O presidente da direcção deverá ser um elemento que deve actuar de forma independente, sendo o garante da coesão interna da direcção e tendo prioritariamente como objectivo os interesses globais da associação.

9- Competem aos quatro vice-presidentes eleitos para cada um dos sectores de actividade a respectiva representatividade sectorial e a responsabilidade do tratamento e acompanhamento dos assuntos que o presidente da direcção neles delegue; nos mesmos termos, o acompanhamento de pelouros ou actividades gerais da associação competem aos três vice-presidentes não eleitos para os sectores, como vice-presidentes secretários, sendo um designado em reunião de direcção para as funções de tesoureiro.

10- Os vogais pertencerão também a cada um dos sectores representados na associação.

11- As listas concorrentes deverão incluir seis membros suplentes, sendo um por cada sector de actividade e dois suplentes dos membros da comissão executiva da direcção não eleitos para os sectores, os quais preencherão as respectivas vacaturas.

#### Artigo 16.º

As principais competências da direcção são as seguintes:

- a) Representar e gerir a associação de harmonia com as disposições estatutárias;

- b) Praticar os actos necessários à prossecução dos fins da associação, gerir os seus bens e organizar o funcionamento dos seus serviços, nomeando e exonerando o respectivo pessoal;

- c) Dar execução às disposições legais e estatutárias bem como às da assembleia geral;



d) Propor à assembleia geral os montantes das jóias e das quotas;

e) Elaborar o orçamento, relatório anual e contas da gerência, submetendo-os à aprovação da assembleia geral;

f) Deferir ou indeferir os pedidos de admissão de sócios e aplicar as sanções previstas nos estatutos;

g) Deliberar sobre a integração da associação em uniões, federações e confederações de fins comuns e submetê-las à votação do conselho fiscal;

h) Criar delegações ou representações da associação noutras regiões;

i) Estabelecer, sob propostas dos representantes sectoriais, os limites a que não-de obedecer os acordos para as convenções colectivas de trabalho;

j) Praticar tudo o que for julgado conveniente para a prossecução dos fins estatutários;

k) Adquirir imóveis e participar em associações e sociedades que se inscrevam dentro dos objectivos e fins da associação;

l) Contrair empréstimos correntes, com o acordo expresso do conselho fiscal;

m) Designar representantes da associação para órgãos de pessoas colectivas de que esta faça parte.

#### Artigo 17.º

1- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelos bens sociais e, com os membros do conselho fiscal, pelas contas e existência dos respectivos saldos.

2- Compete especialmente ao presidente da direcção:

a) Coordenar a actividade da direcção e convocar as respectivas reuniões;

b) Representar a associação e a direcção em quaisquer actos públicos, actividades e comunicação social;

c) Resolver os assuntos de carácter urgente, que serão presentes na primeira reunião da comissão executiva da direcção ou do plenário da direcção para ratificação;

d) Designar o vice-presidente-adjunto ou o vice-presidente que o substituirá nas suas ausências e impedimentos;

e) Delegar nos vice-presidentes o tratamento dos temas sectoriais que a comissão executiva entenda não serem da sua própria competência exclusiva;

f) Dirigir toda a actividade executiva da associação, dentro dos limites dos presentes estatutos e do regulamento da direcção, que ela própria elabore em plenário da direcção;

g) Exercer o voto de qualidade e os demais poderes estabelecidos nos estatutos e regulamentos.

3- Compete aos vice-presidentes da direcção:

a) Representar a associação em quaisquer actos públicos e actividades, designadamente do respectivo sector ou pelouro, para que tenham sido eleitos ou designados pelo presidente;

b) Dirigir a actividade executiva dos assuntos do referido sector ou pelouro, para que foram eleitos ou lhe forem delegados pelo presidente da direcção, dentro dos limites dos presentes estatutos e do regulamento da direcção, no que será assistido pelos vogais do mesmo sector;

c) Substituir, sempre que designado, o presidente da direcção nas suas ausências e impedimentos.

4- Compete aos vice-presidentes secretários, especificamente, proceder à gestão corrente dos pelouros ou serviços e elaborar os relatórios e actas das reuniões da direcção.

§ único. Proceder-se-á ao arquivo da lista de presenças e documentos presentes à reunião de direcção correspondentes a cada acta.

5- Compete ao vice-presidente tesoureiro, especificamente, dirigir e fiscalizar toda a actividade contabilística e financeira da associação, a preparação das contas anuais para aprovação e a guarda de dinheiros e valores.

6- Aos vogais compete participar em todas as actividades que individualmente lhes sejam delegadas, ou nas sectoriais enquanto representantes do sector, apoiando e secretariando a respectiva actividade.

#### Artigo 18.º

1- A comissão executiva exercerá, para todos os efeitos, as competências da direcção da ACIFF.

2- A comissão executiva reúne, por convocação do seu presidente, ordinariamente com periodicidade mensal. E extraordinariamente ou sectorialmente. Neste caso com a presença de vice-presidentes secretários e do vice-presidente e vogais de um sector de actividade da ACIFF, ou com os seus representantes nas estruturas sociais onde a ACIFF tenha participação, para tratamento dos assuntos respectivos.

3- Nas reuniões da comissão executiva poderão participar quaisquer outros membros da direcção de pleno direito, ou quando convocados pelo presidente para tratar assuntos do respectivo sector.

4- Compete à comissão executiva deliberar sobre quando se verifica o impedimento de algum ou alguns dos membros da direcção, para efeitos de substituição temporária ou definitiva.

5- A reunião da comissão executiva só poderá iniciar-se à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros. Caso à hora marcada não se verifique a presença da maioria dos membros a reunião iniciar-se-á meia hora depois, com qualquer número de presentes.

6- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

#### Artigo 19.º

Para obrigar a associação deverão ser contempladas as seguintes normas:

1- Para obrigar a associação em termos financeiros serão necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da comissão executiva da direcção, devendo uma delas ser a do vice-presidente tesoureiro.

2- Para outro tipo de actos é bastante a intervenção do presidente da direcção ou, em seu nome, qualquer outro dos vice-presidentes.

3- Para actos de mero expediente podem ser atribuídos poderes a funcionários qualificados.

4- A direcção pode constituir mandatários, devendo para tal fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 20.º

1- Em caso de vacatura de um lugar na direcção por im-

pedimento temporário ou definitivo, ou por renúncia do seu titular, será chamado a integrar aquele órgão um elemento suplente, reorganizando-se funcionalmente a direcção pela forma constante dos números seguintes.

2- Em caso de impedimento definitivo do presidente, este será substituído pelo vice-presidente eleito em reunião do plenário da direcção, expressamente convocado para o efeito, no prazo de 30 dias após a tomada de conhecimento da vacatura do cargo, sendo esta deliberação da direcção submetida à ratificação da primeira assembleia geral ordinária que se verificar.

3- No impedimento definitivo de um vice-presidente eleito para um sector, compete ao presidente designar de entre os respectivos vogais e suplente, após audição para o efeito destes membros, o seu substituto.

Identicamente o presidente designará, de entre os suplentes respectivos, o que preencherá a vacatura de um dos vice-presidentes não eleitos para os sectores de actividade empresarial, após audição da comissão executiva da direcção.

4- As designações do presidente, previstas no número anterior, serão objecto de ratificação na primeira reunião do plenário da direcção que posteriormente se realizar.

#### Artigo 21.º

1- O conselho consultivo é o órgão de consulta da direcção, sendo a sua constituição proposta pela comissão executiva e aprovada em plenário da direcção.

§ único. Um membro da direcção coadjuvará o presidente da direcção nos trabalhos do conselho consultivo, sendo para o efeito por este proposto e aprovado em reunião de direcção.

2- O conselho consultivo será composto por:

a) Todos os membros, efectivos e suplentes, pertencentes aos órgãos sociais da associação e os ex-presidentes da direcção;

b) Até 20 membros, de entre os sócios da associação, representativos dos sectores de actividade com sócios na associação;

c) Individualidades da região, detentoras de reconhecido prestígio e mérito, pertencentes a sectores diversificados da actividade económica, do conhecimento ou da intervenção social.

3- Compete ao conselho consultivo, a solicitação da direcção:

a) Pronunciar-se sobre os grandes problemas que se deparam à actividade empresarial, à economia regional e nacional, à sociedade portuguesa e à actividade dos sócios da associação, em particular;

b) Pronunciar-se sobre as actividades da associação;

c) Dar parecer sobre as questões que envolvam o funcionamento e os interesses da associação.

4- Os pareceres do conselho consultivo não têm carácter vinculativo.

#### Artigo 22.º

O conselho fiscal é composto por:

a) Um presidente;

b) Um vice-presidente;

c) Um secretário;

d) Dois vogais;

e) Dois suplentes.

#### Artigo 23.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementares;

b) Examinar os livros de escrita, conferir a caixa e fiscalizar todos os actos de administração;

c) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas do exercício;

d) Dar parecer sobre a fixação da tabela de jóias e quotas bem como de quaisquer outras taxas de utilização de serviços da associação;

e) Dar parecer sobre a integração da associação em uniões, federações e confederações com fins idênticos;

f) Dar parecer sobre aquisições e alienações de bens imóveis assim como sobre participações em associações e sociedades;

g) Dar parecer obrigatório sobre empréstimos a contrair;

h) Pedir a convocação da assembleia geral, em reunião extraordinária, quando a julgue necessária;

i) Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

#### Artigo 24.º

Compete ao presidente do conselho fiscal:

a) Convocar e presidir a reuniões do conselho fiscal;

b) Rubricar e assinar o livro de actas;

c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

#### Artigo 25.º

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direcção.

2- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos seus membros, cabendo ao presidente voto de qualidade.

3- O conselho fiscal poderá assistir às reuniões de direcção, mas sem direito a voto.

4- No caso de impedimento do presidente do conselho fiscal, este será substituído pelo vice-presidente eleito. No caso de impedimento definitivo do presidente do conselho fiscal, compete ao vice-presidente que o substitui, a designação, de entre os restantes membros, do que exercerá as funções de vice-presidente, que deverá ser ratificada na primeira assembleia geral que se verificar.

### CAPÍTULO IV

#### Dos sectores e sua organização

#### Artigo 26.º

Nos termos do artigo 10.º os sócios da associação ficarão divididos nos seguintes sectores, ou outros que, nos termos estatutários, venham a ser criados:

- a) Comércio;
- b) Indústria;
- c) Serviços;
- d) Turismo.

#### Artigo 27.º

1- A cada um dos sectores corresponderá uma subdirecção sectorial, constituída pelo vice-presidente e os vogais que representam esse sector na direcção.

2- As reuniões gerais dos sócios de cada sector de actividade serão presididas e convocadas pelo presidente da direcção, realizando-se pelo menos uma vez por ano.

Podem ainda ser convocadas a requerimento dirigido ao presidente da direcção de, pelo menos, 25 dos associados que integrem o sector de actividade.

#### Artigo 28.º

1- Para tratamento de assuntos específicos, ou de âmbito subsectorial, pode a direcção ou as subdirecções, com o acordo da direcção, promover a formação de comissões e ou grupos de trabalho, cujo funcionamento enquadrarão e seguirão directamente, onde participarão associados do sector para tal expressamente convidados.

2- As comissões e os grupos de trabalho em exercício devem apresentar à direcção, através das respectivas subdirecções, um relatório das suas actividades, sempre que elas sejam consideradas concluídas, ou um relatório anual, em Dezembro, quando a sua actividade tiver continuidade.

3- Todas as comissões e grupos de trabalho são considerados dissolvidos quando terminar o período de mandato da direcção e ou subdirecções.

### CAPÍTULO V

#### Departamentos

#### Artigo 29.º

Por deliberação da direcção poderão ser formados departamentos vários, os quais visarão fins específicos e constituirão centros de custo próprios na contabilidade da associação.

### CAPÍTULO VI

#### Regime financeiro

#### Artigo 30.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros diversos e quaisquer aplicações financeiras;
- c) Taxas pagas pelos associados, em função dos serviços prestados;
- d) Quaisquer outros benefícios, donativos, contribuições ou remunerações permitidos por lei.

#### Artigo 31.º

O ano social coincide com o ano civil.

### CAPÍTULO VII

#### Disposições gerais e transitórias

#### Artigo 32.º

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação favorável de três quartos dos associados presentes ou representados na reunião da assembleia geral convocada para o efeito.

§ 1.º A convocação da assembleia geral para o efeito do corpo deste artigo deverá ser feita com a antecedência de 10 dias.

§ 2.º A assembleia não poderá deliberar, em primeira convocação, sem a presença de metade, pelo menos, dos seus associados.

§ 3.º Não existindo quórum na primeira assembleia, esta deliberará no prazo de oito dias, em segunda convocação.

#### Artigo 33.º

A associação só poderá ser dissolvida por deliberação tomada pela votação favorável de três quartos de todos os seus associados. A assembleia geral que convocar a dissolução designa os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

#### Artigo 34.º

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas pela interpretação dos estatutos e regulamentos serão resolvidos em assembleia geral, ouvida a assessoria jurídica e de acordo com as normas legais aplicáveis.

Registado em 17 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 135 do livro n.º 2.

## II - DIREÇÃO

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

### **SOPORCEL - Sociedade Portuguesa de Papel, SA que passa a denominar-se Navigator Paper Figueira, SA - Alteração**

Alteração dos estatutos aprovados em 21 de Março de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2005.

#### Artigo 1.º

##### **Colectivo dos trabalhadores**

1- É constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa.

2- Organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 de Julho, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

#### Artigo 2.º

##### **Órgão do colectivo**

Órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### Artigo 3.º

##### **Plenário**

Forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, e é constituída por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

#### Artigo 4.º

##### **Competência do plenário**

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da organização representativa dos trabalhadores (ORT);
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores, que lhe sejam sub-

metidos pela CT, ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

#### Artigo 5.º

##### **Convocação do plenário**

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 6.º

##### **Prazos para a convocatória**

1- O plenário será convocado com a antecedência de 15 dias, através de anúncios colocados nos locais próprios para afixação de documentos do interesse dos trabalhadores. Em situações de emergência, o prazo de convocatória mínimo, será de quarenta e oito horas.

2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados a partir de data de recepção do requerimento.

#### Artigo 7.º

##### **Reuniões do plenário**

1- Reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.

2- Reúne extraordinariamente sempre que, para tal, seja convocado, nos termos e com os requisitos previstos nos artigos 5.º e 6.º

3- Reúne de emergência sempre que se justifique uma tomada de posição urgente dos trabalhadores. A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência da CT.

#### Artigo 8.º

##### **Funcionamento do plenário**

1- O plenário delibera validamente, sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores, salvo para a destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas sempre que obtidas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para as seguintes deliberações: destituição da CT, das subcomissões ou de parte dos seus membros.

## Artigo 9.º

### Sistema de votação em plenário

- 1- O voto é sempre directo.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes a: eleições, destituições de comissões de trabalhadores e subcomissões, aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões co-ordenadoras.
- 4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

## Artigo 10.º

### Discussão em plenário

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:
  - a) Destituição da CT, de subcomissões ou de algum dos seus membros;
  - b) Alteração destes estatutos.
- 2- A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## Artigo 11.º

### Natureza da CT

- 1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.
- 2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 12.º

### Direitos da CT

- 1- Exercer o controlo de gestão na empresa.
- 2- Intervir directamente na reorganização da empresa ou unidades produtivas.
- 3- Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores.
- 4- Participar directamente na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região.
- 5- Participar na elaboração da legislação do trabalho.

## Artigo 13.º

### Relações com a organização sindical

A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais, intersindicais, ou vice-versa.

## Artigo 14.º

### Deveres da CT

- 1- Realizar uma actividade permanente e dedicada de or-

ganização, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade.

- 2- Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis.

- 3- Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência, enquanto produtores e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos.

- 4- Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

- 5- Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

## Artigo 15.º

### Controlo de gestão

- 1- Visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa e no processo produtivo, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de Agosto, e 35/2004, de 29 Julho, ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos, através da CT.

- 2- As atribuições e direitos da CT têm por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa; em conformidade com os artigos 359.º e 360.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, conserva a CT a sua autonomia perante a entidade patronal, não assumindo poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa, nem como eles se co-responsabiliza.

- 3- São competências da CT:

- a) Apreciar e emitir pareceres sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular, os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

- b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;

- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;

- e) Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral.

## Artigo 16.º

### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com a administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2- As reuniões podem realizar-se mensalmente, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior. Das mesmas é lavrada acta assinada por todos os presentes.

## Artigo 17.º

### Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

2- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais da actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos: montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, a conta de resultados e os balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social, projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa.

3- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela CT ou pelos seus membros à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

## Artigo 18.º

### Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT, os seguintes actos de decisão:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;

- b) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;

- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;

- d) Plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;

- e) Modificação dos critérios de base, de classificação profissional e de promoções;

- f) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;

- g) Despedimento individual dos trabalhadores;

- h) Despedimento colectivo.

2- O parecer é solicitado por escrito à CT pela administração da empresa.

3- A prática de qualquer dos actos referidos nas alíneas do número 1 deste artigo, sem ter previamente sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4- O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 15 dias a contar da data de recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

5- A inobservância do prazo aplicável nos termos do número anterior tem como consequência a legitimação competente para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

## Artigo 19.º

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1- Deve a CT intervir no procedimento disciplinar, ter conhecimento do processo desde o início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável.

2- Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio.

3- Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores, sobre a respectiva marcação ou alteração.

4- Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência.

5- Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores.

6- Visar os mapas de Quadros de Pessoal.

## Artigo 20.º

### Gestão de serviços sociais

Participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

## Artigo 21.º

### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o

direito de exercer o voto no local de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

#### Artigo 22.º

##### Realização de plenários

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de laboração, ou durante o horário que lhes for aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

2- Os tempos dispendidos nas reuniões referidas no número anterior não podem causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3- Para os efeitos dos números 1 e 2, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões aos órgãos de gestão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 23.º

##### Ação da CT no interior da empresa

A CT tem direito a:

a) Realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos;

b) Livre acesso aos locais de trabalho, à circulação nos mesmos e no contacto directo com os trabalhadores;

c) Afixar documentos do interesse dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal;

d) Efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho;

e) Instalações adequadas no interior da empresa, meios materiais e técnicos para o exercício das suas funções;

f) Financiamento das suas actividades, de acordo com o disposto nestes estatutos, de modo que permita a efectiva acção da mesma nos seus propósitos e objectivos.

#### Artigo 24.º

##### Crédito de horas

Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT ou da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores dispõem, para o exercício das respectivas atribuições, do crédito de horas indicado na Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho:

a) Subcomissões de trabalhadores - oito horas por mês;

b) Comissão de trabalhadores - vinte e cinco horas por mês.

#### Artigo 25.º

##### Faltas de representantes dos trabalhadores

Consideram-se faltas justificadas as faltas, no exercício das suas atribuições e actividades, dadas pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT e de subcomissões; estas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

#### Artigo 26.º

##### Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou de qualquer modo influir sobre a CT.

#### Artigo 27.º

##### Actos de discriminação contra os trabalhadores

São proibidos e considerados nulos e de nenhum efeito os acordos ou actos que visem:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 28.º

##### Protecção legal

Os membros da CT e subcomissões gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

#### Artigo 29.º

##### Capacidade judiciária

1- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal, para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe competir defender.

2- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo 31.º

#### Artigo 30.º

##### Composição, organização e funcionamento da CT

1- A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

2- A CT é composta por sete elementos, ou como o previsto no artigo 14.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

3- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

4- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

5- A duração do mandato é de quatro anos.

6- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

7- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos deste artigo.

#### Artigo 31.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião em que participe a CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- Está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

4- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de pelo menos dois dos seus membros em efectividade de funções.

5- A actividade da CT é coordenada por um executivo coordenador eleito na primeira reunião após a investidura.

#### Artigo 32.º

##### Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento de pelo menos um terço dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 33.º

##### Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos do artigo 3.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

2- A duração do mandato da(s) subcomissão(ões) de trabalhadores é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

#### Artigo 34.º

##### Quotização dos trabalhadores

1- Deverão pagar quotas todos os trabalhadores que formalmente autorizem a secção de pessoal a efectuar o seu desconto mensal a favor da CT.

a) O desconto da quota será efectuado via processamento salarial da empresa e terá um efeito mínimo de um ano;

b) Os trabalhadores que desejem cessar esta contribuição deverão informar por escrito a CT até 30 dias antes do final do ano;

c) O valor da quota será fixado anualmente pela CT e extraordinariamente pelo plenário com 20 % de presenças.

2- A CT reserva-se o direito de pôr termo à quotização se não houver uma adesão de trabalhadores superior a 75 % do efectivo actual da empresa.

a) O plenário com 20 % de presenças pode pôr termo à

quotização através de uma moção que terá de ser aprovada por maioria qualificada;

b) Em qualquer dos casos, devem ficar sempre garantidos quaisquer compromissos já assumidos pela CT.

3- O relatório de contas será divulgado anualmente. Poderá sê-lo extraordinariamente:

Por decisão da CT;

Por cessação de funções da CT;

A pedido expresso pelo plenário, aprovado por maioria simples;

Por documento assinado por 20 % dos trabalhadores.

#### Artigo 35.º

##### Regulamento eleitoral

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral.

#### Regulamento eleitoral para a aprovação dos estatutos e para a eleição da comissão de trabalhadores da Navigator Paper Figueira, SA

#### Artigo 1.º

##### Capacidade eleitoral

São eleitores os trabalhadores permanentes que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a empresa.

#### Artigo 2.º

##### Princípios gerais de voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência, aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho por motivos de serviço, aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa e aos trabalhadores de turno que por força do horário estejam de folga no dia da votação.

3- Cabe à CE determinar quantas secções de voto vão funcionar, os respectivos locais e horários, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

#### Artigo 3.º

##### Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido pela comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos, um dos quais será o presidente e dois vogais, nomeadas em plenário para o efeito ou por lista desde que subscrita por 100 ou 20 % dos trabalhadores.

#### Artigo 4.º

##### Caderno eleitoral

1- A CE deve elaborar um caderno eleitoral dos trabalhadores com direito a voto.



### Artigo 5.º

#### Convocatória da eleição

- 1- O acto eleitoral é convocado pela CE, com uma antecedência mínima de 20 dias sobre a respectiva data.
- 2- Deve mencionar expressamente o dia, local, horário e objecto da votação.
- 3- É afixada nos locais próprios para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública.

### Artigo 6.º

#### Candidaturas

- 1- Podem ser apresentados projectos de candidatura à eleição, listas de trabalhadores da empresa desde que subscritas por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa com capacidade eleitoral.
- 2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 3- As candidaturas serão apresentadas até 15 dias antes da data marcada para o acto eleitoral.
- 4- A apresentação consiste na entrega do projecto à CE, acompanhada de uma declaração subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.
- 5- A CE entregará aos representantes um recibo com data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.
- 6- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

### Artigo 7.º

#### Rejeição de candidaturas

- 1- A CE rejeitará de imediato as candidaturas entregues fora do prazo, ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.
- 2- A CE dispõe do prazo máximo de cinco dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade das candidaturas.
- 3- As irregularidades e violações detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de três dias a contar da respectiva notificação.
- 4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem com irregularidades e a violar a legalidade, serão definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

### Artigo 8.º

#### Aceitação das candidaturas

- 1- Até ao 5 dia anterior à data marcada para o acto eleito-

ral, a CE publica, por meio de afixação nos locais próprios, a aceitação das candidaturas.

- 2- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE, a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

### Artigo 9.º

#### Local e horário da votação

- 1- A votação realizar-se-á nas instalações da empresa.
- 2- A votação decorrerá no dia marcado e inicia-se simultaneamente em todas as secções de voto, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa.
- 3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.

### Artigo 10.º

#### Mesas de voto

- 1- As mesas de voto serão as necessárias para assegurar o decorrer natural do acto eleitoral, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.
- 2- Em cada uma das mesas de voto, votarão os trabalhadores nelas inscritos, de acordo com o respectivo caderno eleitoral, que será publicado juntamente com este regulamento.
  - a) Deverão os trabalhadores consultar os cadernos eleitorais, a fim de tomarem conhecimento da mesa onde poderão exercer o seu direito de voto.
- 3- As mesas de voto serão compostas por um presidente e dois vogais.
- 4- Cada candidatura tem o direito de designar um delegado junto da mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar as operações do acto eleitoral.

### Artigo 11.º

#### Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de forma rectangular e com as dimensões para neles figurarem todas as candidaturas, em papel liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura, figurará um quadrado em branco, a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão dos votos fica a cargo da CE, que assegurará o seu fornecimento às mesas, em quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
- 5- Os trabalhadores que têm o direito de votar por correspondência deverão solicitar em tempo útil os boletins de voto à CE.

## Artigo 12.º

### Acto eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir o acto eleitoral.
- 2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada findo o que a fecha.
- 3- Em local afastado da mesa o votante assinalará com uma cruz o quadrado correspondente em que vota, dobrará os boletins de voto em quatro e entrega-os ao presidente da mesa, que os introduzirá na urna.
- 4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.
- 5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e será assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da respectiva acta.
- 6- Os votantes serão identificados pelo cartão da empresa, pelo bilhete de identidade ou ainda pelos elementos da mesa de voto.

## Artigo 13.º

### Votos por correspondência

- 1- Os votos por correspondência serão remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta registada, ou por correio interno, em envelope autenticado e fornecido pela CE com a indicação do nome do remetente, dirigida à mesma, e só por esta deve ser aberta.
- 3- O votante, depois de assinalar o voto, dobrará os boletins em quatro, introduzindo-os num envelope, que fechará, assinalando com os dizeres «Voto por correspondência», introduzindo-o depois no envelope previamente fornecido (conforme o já mencionado no número anterior).
- 4- No final do acto eleitoral, os elementos da mesa procederão à abertura do envelope exterior, registam em seguida, no registo de presenças, o nome do trabalhador com a menção voto por correspondência e finalmente abrem o segundo envelope, retiram o boletim e este é depositado na urna pelo presidente da mesa.

## Artigo 14.º

### Valor dos votos

- 1- Considerar-se o voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se o voto nulo o do boletim de voto:
  - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
  - b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura, ou quando tenha sido escrita qualquer palavra;
  - c) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma candidatura que tenha desistido do acto eleitoral.
- 3- Não se considerará voto nulo aquele em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

- 4- Considerar-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chegar ao seu destino nas condições previstas no artigo 13.º

## Artigo 15.º

### Abertura das urnas e apuramento

- 1- A abertura das urnas e o apuramento final serão feitos em local da empresa a designar pela CE e serão públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto será lavrada acta, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, será por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.
- 3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior será afixada nos locais próprios para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, durante o prazo de 15 dias a contar do respectivo apuramento.
- 4- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.
- 5- A CE lavrará uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no número 2 deste artigo.
- 6- A CE, seguidamente, proclamará os eleitos.

## Artigo 16.º

### Publicidade

- 1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento dos votos, a proclamação, a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global serão afixadas nos locais próprios para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.
- 2- Dentro do prazo referido no número anterior, a CE enviará ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, ao ministério da tutela, bem como aos órgãos de gestão da empresa, por carta registada com aviso de recepção ou entregue com protocolo, os seguintes elementos:
  - a) Exemplar dos estatutos aprovados para a comissão de trabalhadores;
  - b) Relação dos eleitos, identificados pelo nome, número do bilhete de identidade, arquivo de identificação e data de emissão;
  - c) Cópia da acta de apuramento global e registo de presenças.

## Artigo 17.º

### Recursos para impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com direito a voto poderá impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou deste regulamento, perante o representante do Ministério Público da área da empresa, por escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas de que dispuser.
- 2- O prazo para impugnação será de 15 dias a contar da data de publicação dos resultados.
- 3- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número 1 deste artigo.

4- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnante.

Registado em 17 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 22 do livro n.º 2.

## II - ELEIÇÕES

### **Navigator Paper Figueira, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 21 de março de 2017, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Olga Maria dos Santos Franqueira Oliveira, bilhete de identidade n.º 9588832.

Vítor Manuel Jorge, cartão de cidadão n.º 08326762.

Marco Renato Santos Carreira, cartão de cidadão n.º 11329947.

Vítor Eduardo Rosa Abreu, cartão de cidadão n.º 07246619.

Carlos Manuel Marques dos Santos Oliveira, cartão de cidadão n.º 04484412.

Vítor Manuel da Silva, cartão de cidadão n.º 04419144.

Rui Manuel Simões Gaspar, cartão de cidadão n.º 04484044.

Suplentes:

João Carlos Rijo Furet, cartão de cidadão n.º 08252859.

Francisco Manuel Alves Oliveira, bilhete de identidade n.º 7315778.

Rodrigo Alexandre Lemos Maricato Cabete, cartão de cidadão n.º 11494702.

Gil Fernando Costa dos Santos Ferreira, cartão de cidadão n.º 041855791.

Abílio António dos Santos Curado, cartão de cidadão n.º 096129784.

Maria Cristina Moreira Ferrinha, cartão de cidadão n.º 04362331.

João Moreira da Cunha, cartão de cidadão n.º 08342865.

Registado em 17 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 22 do livro n.º 2.

### **Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - SBSI - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 15 de novembro de 2016, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Orlando Jorge Fonseca Gonçalves, cartão de cidadão n.º 9918623.

Jorge Gabriel Piçarro Luis, cartão de cidadão n.º 8284816.

Rui Marroni, cartão de cidadão n.º 4316181.

Maria de Lurdes Martins, cartão de cidadão n.º 7276451.

Luis Manuel Neves, cartão de cidadão n.º 8154056.

Célio Jorge Amaro da Cruz, cartão de cidadão n.º 8157193.

Pedro Nuno Valente de Oliveira, cartão de cidadão n.º 11764574.

Carlos Manuel Bandeira Rodrigues, cartão de cidadão n.º 10980863.

Silvia Clara Coelho Robalo, cartão de cidadão n.º 9592441.

Suplentes:

Marina Isabel Ferreira Roberto Montez, cartão de cidadão n.º 10331401.

Jorge Nunes Narciso, cartão de cidadão n.º 5506493.

Isabel Maria Ribeiro Machado, cartão de cidadão n.º 7751273.

Maria Ofélia Gomes, cartão de cidadão n.º 7780801.

Mário Jorge Soares Fonseca, cartão de cidadão n.º 5406199.

José Pedro Silva Cerveira, cartão de cidadão n.º 1086104.

Registado em 17 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 22 do livro n.º 2.

## Fidelidade - Companhia de Seguros, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 6 de abril de 2017, para o mandato de quatro anos.

Membros efectivos:

Lista A

Mário Vasconcelos Magalhães da Silva Coimbra, titular do cartão de cidadão n.º 03687140.

Luís Miguel Rodrigues João, titular do cartão de cidadão n.º 10323088.

Madalena Pinto Varela, titular do cartão de cidadão n.º 08497158.

Vitor Manuel Rodrigues Belo, titular do cartão de cidadão n.º 08215314.

Susana Paula Silva Vasques, titular do cartão de cidadão n.º 11002655.

Ana Alexandra Vaz Leitão Llansol de Jesus, titular do cartão de cidadão n.º 7711792.

Lista B

José Manuel Rodrigues Dias, titular do cartão de cidadão n.º 04788840.

José Pinto da Cruz, titular do cartão de cidadão n.º 03824500.

Bruno Carapito Rodrigues, titular do cartão de cidadão n.º 10635272.

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, titular do cartão de cidadão n.º 10751071.

Luiz Manuel Carvalho Trindade, titular do cartão de cidadão n.º 07749551.

Membros suplentes:

Lista A

Manuel Domingos Silva Correia Couto, titular do cartão de cidadão n.º 03290342.

Guilherme Manuel Ferreira Macedo Souto, titular do cartão de cidadão n.º 05178577.

Maria Teresa Baptista Oliveira Borralho, titular do cartão de cidadão n.º 05600958.

Manuel Agostinho Pimentão Ribeiro, titular do bilhete de identidade n.º 4593358.

Guida Susana Marques Teresa, titular do bilhete de identidade n.º 10147643.

Ana Cristina Esteves de Melo, titular do cartão de cidadão n.º 07185980.

Ana Isabel Engenheiro de Sousa Martinho Lapa da Clara, titular do bilhete de identidade n.º 8071675.

Ana Luísa Pitarma dos Santos, titular do cartão de cidadão n.º 11243602.

Nuno Alexandre Soeiro Monsanto, titular do cartão de cidadão n.º 12317906.

Ana Paula Leitão de Albuquerque Salgado, titular do cartão de cidadão n.º 10034289.

Fábio Miguel Pinto Tomás, titular do cartão de cidadão n.º 11077610.

Neusa Filipa Rodrigues Nobre, titular do cartão de cidadão n.º 11575175.

José Manuel Alves Gomes, titular do cartão de cidadão n.º 08560113.

Carlos Alberto Queiroz Marinho, titular do cartão de cidadão n.º 03699935.

Lista B

Mónica Sofia Cardoso Fernandes Vieira, titular do cartão de cidadão n.º 10341903.

Paula Cristina Alves Araújo Oliveira, titular do cartão de cidadão n.º 06972953.

Luís Mariano Canena Santos, titular do cartão de cidadão n.º 08559856.

Elsa Soares Oliveira Silva Santos, titular do cartão de cidadão n.º 05513430.

Manuel Jorge Gonçalves Fernandes, titular do cartão de cidadão n.º 03585596.

Joaquim Tiago Marinheira Lopes, titular do cartão de cidadão n.º 07001104.

Maria Fernanda Teixeira Gouveia, titular do cartão de cidadão n.º 09643596.

José Miguel de Sousa Costa, titular do cartão de cidadão n.º 10715556.

Paulo Jorge Santos Gonçalves, titular do cartão de cidadão n.º 06993557.

José Ricardo Correia da Silva, titular do cartão de cidadão n.º 05074476.

Rui Jorge Paulino, titular do cartão de cidadão n.º 08036592.

Mónica Catarina Santos Correia, titular do cartão de cidadão n.º 10745794.

João Carlos Baptista Fabrício Rodrigues, titular do cartão de cidadão n.º 05174174.

Cláudia Maria da Conceição Rodrigues de Noronha Carvalho, titular do cartão de cidadão n.º 09914579.

Joaquim António Soares Barata, titular do cartão de cidadão n.º 04132009.

Registado em 17 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 22 do livro n.º 2.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Ricardo & Barbosa, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente Norte SITE-NORTE, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Ricardo & Barbosa, L.<sup>da</sup>, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 5 de abril de 2017.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 5 de julho de 2017, realizar-se-á na empresa Ricardo & Barbosa, L.<sup>da</sup>, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

### **Melvar - Automóveis e Peças, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009,

de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas SITE/CSRA, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Melvar - Automóveis e Peças, SA, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 6 de abril de 2017.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o SITE/CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Industrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 6 de julho de 2017, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Melvar - Automóveis e Peças, SA.

Morada: Azinhaga dos Lameiros, Estrada do Paço do Lumiar, 1600-485 Lisboa.»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CaetanoBus - Fabricação de Carroçarias, SA realizada em 30 de março de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2017.

Nomes:

Abel Domingos Marques Sousa  
José Paulo da Silva Mesquita

BI/CC  
07377808  
9599182

Carlos Alberto Pires Dias	07676388
Ricardo André Pereira Sousa	11947224
Joaquim Sérgio Fonseca Sousa	11124180

Suplentes:

Manuel Fernando Pinho Paiva	7118489
Paulo António Dias Castelo	6828415
Avelino Miguel Fontes Teixeira	12765431
Rui Miguel Madureira Rodrigues Pereira	10818192

Registado em 11 de abril de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 24, a fl. 119 do livro n.º 1.