



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Revisão global	2415
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) - Revisão global	2434
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos químicos) - Revisão global	2452
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	2471
- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT - Revisão global	2491
- Acordo de empresa entre a Portugalia - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA - Alteração salarial e outras e texto consolidado - Retificação	2507

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE - Cancelamento 2508

II – Direção:

- Sindicato dos Professores do Norte - SPN - Eleição 2508

- Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV - Eleição 2509

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ANAIEF - Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores - Alteração 2509

- Associação dos Comerciantes do Porto - Alteração 2510

II – Direção:

- ANAUDI - Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem - Eleição 2517

- ANADIAL - Associação Nacional de Centros de Diálise - Eleição 2517

- NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Retificação 2517

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L. ^{da} - Constituição	2518
--	------

II – Eleições:

- Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L. ^{da} - Eleição	2528
---	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Águas de Valongo, SA - Convocatória	2529
- Câmara Municipal da Maia - Convocatória	2529
- Celulose Beira Industrial (CELBI), SA - Convocatória	2529
- Câmara Municipal de Felgueiras - Convocatória	2529
- Câmara Municipal de Santo Tirso - Convocatória	2530
- Câmara Municipal da Póvoa de Varzim - Convocatória	2530
- Câmara Municipal de Baião - Convocatória	2530
- PSAR Portugal, SA - Convocatória	2530
- SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA - Convocatória	2531

II – Eleições:

- CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA - Eleição	2531
---	------

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

CC - Contrato coletivo.

AC - Acordo coletivo.

PCT - Portaria de condições de trabalho.

PE - Portaria de extensão.

CT - Comissão técnica.

DA - Decisão arbitral.

AE - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Revisão global

Revisão global do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e

obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

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

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

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

– 18 anos para motoristas, porteiros, guardas e cobradores;

– 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais, designadamente que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação.

Trabalhadores de hotelaria:

a) Idade mínima 16 anos;

b) O trabalhador que ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respetiva profissão, deverá ter no ato da admissão as habilitações mínimas exigidas pelo regulamento da carteira profissional.

Trabalhadores de escritório:

a) Idade mínima 16 anos;

b) Habilitações mínimas: em conformidade com o exposto no número 1;

c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis:

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

Aos trabalhadores que tendo sido trabalhadores de escritório, e disso façam prova, se encontrem desempregados.

Profissionais de engenharia:

a) Profissionais de engenharia são aqueles que se ocupam

da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas atividades de investigação, projeto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-se à competência profissional devidamente comprovada nem ao nível de responsabilidade efetivamente assumida;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Período experimental

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

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

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

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

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

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

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

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

6- Não ficam obrigados ao cumprimento do período expe-

rimental os trabalhadores ao serviço da empresa que tendo, entretanto, concluído um curso superior de engenharia transitam para o grupo de profissionais de engenharia.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

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

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

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

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

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal - Dotações mínimas

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

Trabalhadores de escritório:

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

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

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

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

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

Trabalhadores caixeiros:

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

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

Cláusula 8.^a

Acesso

1- São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:
Paquetes:

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

Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza:

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

Trabalhadores caixeiros:

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

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

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

Profissionais de engenharia:

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

b) Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no escalão IA. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões IA e IB;

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

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

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

Trabalhadores de escritório:

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

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

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

2- Para efeitos de promoção dos trabalhadores para além

das promoções automáticas previstas nesta cláusula, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições devidamente comprovadas:

a) Bom e efectivo serviço;

b) Habilitações profissionais;

c) Tempo de permanência na categoria;

d) Tempo de serviço prestado à entidade patronal.

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

Cláusula 9.^a

Relações nominais

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

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

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

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

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

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

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

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

h) Passar certificados de trabalho nos termos da lei;

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

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade patronal:

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

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

c) Independentemente do regime de substituição regulado neste contrato é proibido baixar a categoria do trabalhador sem o seu acordo e autorização do Ministério do Trabalho;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

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

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

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em

contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na lei.

Cláusula 12.^a-A

Mudança de local de trabalho

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

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

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

2- Desde que haja acordo dos trabalhadores, sancionado pelos sindicatos respectivos, entidade patronal e Ministério do Trabalho, podem ser ministrados horários flexíveis para profissionais de engenharia.

Cláusula 14.^a

Trabalho extraordinário

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

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

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

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

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

a) 50 % se o trabalho for diurno;

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

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

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

Cláusula 15.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

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

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

Cláusula 16.^a

Isenção do horário de trabalho

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

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Retribuição

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

2- As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas

até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram facturadas, depois de deduzidas as notas de crédito e devoluções.

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

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

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

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 36,90 €.

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

Cláusula 19.^a

Regime de comissões

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

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 37,50 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

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

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,50 €.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1- Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente

a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de dezembro.

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

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 61,20 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

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

a) Refeição 15,96 €;

b) Alojamento e pequeno-almoço 38,42 €.

3- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina 98 por cada quilómetro percorrido.

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

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

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

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Substituições temporárias

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal é o domingo, sendo considerado dia de descanso semanal complementar o sábado.

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

– Terça-Feira de Carnaval;

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

Cláusula 26.^a

Férias - Princípios gerais e de duração

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda o respectivo subsídio de férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

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

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

Cláusula 28.^a

Violação do direito de férias

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

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

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

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

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 30.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

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

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

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

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

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

b) Quando imprevistas, logo que possível;

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

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 1, quando superiores a 30 dias por ano;

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

Cláusula 31.^a

Impedimentos prolongados

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

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

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

4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

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

Cláusula 32.^a

Regresso do trabalhador

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

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

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

Cláusula 33.^a

Conceito de infracção disciplinar

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

Cláusula 34.^a

Poder disciplinar

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

Cláusula 35.^a

Prescrição de infracção disciplinar

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

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

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

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

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por escrito;

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

d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 37.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, nomeadamente dando conhecimento ao sindicato

ou à Inspeção de Trabalho de violações da lei ou deste contrato;

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 39.^a

Formação profissional - Profissionais de engenharia

1- As entidades patronais deverão anualmente, ouvido o trabalhador interessado, incentivar a sua formação profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formação.

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

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

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 40.^a

Direitos de menores

1- Os menores de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.

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

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

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

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

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

b) Gozo de férias interpoladas.

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

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

CAPÍTULO X-A

Proteção na parentalidade

Cláusula 42.^a

Disposições gerais

1- Para efeitos do regime de protecção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação com-

plementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

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

Cláusula 42.^a-A

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

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

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

§ único:

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

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

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

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

Cláusula 42.^a-B

Licença parental inicial

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

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

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

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acres-

cida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

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

11- Na falta da declaração referida no número 8 a licença é gozada pela mãe.

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

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no números 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 42.^a-C

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 42.^a-D

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 42.^a-B, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 42.^a-B caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número 1.

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

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

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 42.^a-E

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número 1, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

Cláusula 42.^a-F

Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 43.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 44.^a

Direito de reunião

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

Condições para o exercício do direito sindical

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

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

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

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

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

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

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

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

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

7- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

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

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

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

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

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

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

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

Cláusula 47.^a

Comunicação à empresa

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

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

Cláusula 48.^a

Alterações legislativas

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

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Garantias e manutenção de regalias

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

Cláusula 50.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente contrato colectivo de trabalho relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector.

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

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

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

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

Cláusula 52.^a

Substituição de convenção

A entrada em vigor da presente convenção faz substituir as publicações insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2017, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2018, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2020.

Cláusula 53.^a

Conceito de deslocação

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

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

Cláusula 54.^a

Pequenas deslocações

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

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as não contempladas na cláusula 54.^a

Cláusula 56.^a

Seguros de acidentes pessoais

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra profissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10 100 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 55.^a

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

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de escritório

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

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

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

Contabilista/técnico de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a 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 a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora, o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

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

Guarda-livros - Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria

de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

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

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

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

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

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

fia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

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

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

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

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

Programador - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os 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).

Programador mecanográfico - Estabelece os programas

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

Operador de computador - É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suportes magnéticos sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de feitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;

Operador de material periférico.

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

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

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

Operador de telex - Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens e transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para

consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

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

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

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

Trabalhadores técnicos de vendas

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

Inspector de vendas - O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

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

Promotor de vendas - O trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

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

Vendedor - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista.

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

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

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

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

Trabalhadores caixeiros

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores motoristas

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

Ajudante de motorista - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Trabalhadores de limpeza

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

Trabalhadores cobradores

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

Trabalhadores telefonistas

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

Trabalhadores contínuos, porteiros e paquetes

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

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

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

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

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro (1.ª e 2.ª) - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona

os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

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

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

Profissionais de engenharia

Grau 1:

- a) Executa trabalho técnico, simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando

assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízo, e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4:

- a) Primeiro nível supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplicabilidade de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Grau 5:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Grau 6:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global de controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações de pessoal.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 221,00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 062,00

3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	949,00
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas	889,00
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	840,00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	790,00
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	735,00
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista	705,00
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	700,00
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	672,00
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	668,00
12	Praticante e pacote	665,00

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

Declaração

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

Lisboa, 18 de junho de 2021.

GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

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

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

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

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de julho de 2021, a fl. 163 do livro n.º 12, com o n.º 142/2021, 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 FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

2- Este CCT aplica-se em todo o território nacional.

3- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II

Cláusula 2.^a

Vigência

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

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

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

Motoristas - As habilitações exigidas por lei.

Cobreadores - Idade 21 anos e habilitações exigidas por lei.

Telefonistas - Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

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

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

Paquete - Idade de 16 anos e habilitações mínimas legais.

Trabalhadores de hotelaria:

a) Idade de 16 anos completos;

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

Trabalhadores de escritório:

a) Idade mínima 16 anos;

b) Habilitações mínimas: curso geral dos liceus ou curso geral do comércio ou cursos oficiais ou oficializados que lhe sejam equiparados;

c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis:

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

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

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

Vendedores - As condições exigidas por lei.

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

Profissionais de engenharia:

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

fissional e outros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Período experimental

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

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

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

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

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

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal - Dotações mínimas

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

Trabalhadores de escritório:

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores caixeiros:

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

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

Cláusula 8.^a

Acesso

1- São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:
Paquetes:

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

Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza:

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

Trabalhadores caixeiros:

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

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

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

Profissionais de engenharia:

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

b) Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no escalão IA. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões IA e IB;

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

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

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

Trabalhadores de escritório:

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

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

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

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

seguintes condições devidamente comprovadas:

- a) Bom e efectivo serviço;
- b) Habilitações profissionais;
- c) Tempo de permanência na categoria;
- d) Tempo de serviço prestado à entidade patronal.

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

Cláusula 9.^a

Relações nominais

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

- a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adopção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;
- d) As empresas poderão enviar ao sindicato respectivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que os mesmos, através de documento individual, manifestem tal desejo;
- e) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente CCT e da lei;
- f) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na lei;
- g) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;
- h) Passar certificados de trabalho nos termos da lei;
- i) Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista no sindicato que representa os trabalhadores ou a sua categoria profissional.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

- a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento pro-

fissional do respectivo sindicato;

- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;
- d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa;
- g) Guardar segredo profissional, nomeadamente no que se refere à divulgação de condições de comercialização praticadas pela empresa empregadora.

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

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

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
 - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
 - c) Independentemente do regime de substituição regulado neste contrato é proibido baixar a categoria do trabalhador sem o seu acordo e autorização do Ministério do Trabalho;
 - d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
 - e) Explorar com fins lucrativos cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços, exclusivamente aos trabalhadores;
 - f) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
 - g) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula 12.^a-A.
- 2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na lei.

Cláusula 12.^a- A

Mudança de local de trabalho

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

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

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

2- Desde que haja acordo dos trabalhadores, sancionado pelos sindicatos respectivos, entidade patronal e Ministério do Trabalho, podem ser ministrados horários flexíveis para profissionais de engenharia.

Cláusula 14.^a

Trabalho extraordinário

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

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

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

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

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

a) 50 % se o trabalho for diurno;

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

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

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

Cláusula 15.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

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

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

Cláusula 16.^a

Isenção do horário de trabalho

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

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

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

2- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 18.^a

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

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

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

Cláusula 18.^a

Retribuição

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

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

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

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

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

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 36,90 €.

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

Cláusula 19.^a

Regime de comissões

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

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 37,50 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

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

Cláusula 20.^a- A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,50 €.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 61,20 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

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

a) Refeição 5,96 €;

b) Alojamento e pequeno-almoço 38,42 €.

3- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 10 300,00 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

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

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

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

da mais elevada.

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

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

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

Cláusula 24.^a

Substituições temporárias

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal é o domingo, sendo considerado dia de descanso semanal complementar o sábado.

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

- Terça-Feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia com tradições locais.

Cláusula 26.^a

Férias - Princípios gerais e de duração

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda o respectivo subsídio de férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

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

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

Cláusula 28.^a

Violação do direito de férias

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

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

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

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

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 30.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastras e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

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

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

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais

não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

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

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

b) Quando imprevistas, logo que possível;

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

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 1, quando superiores a 30 dias por ano;

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

Cláusula 31.^a

Impedimentos prolongados

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

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

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

4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

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

Cláusula 32.^a

Regresso do trabalhador

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

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

3- A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de quinze dias, a

contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devida a partir desta data a respectiva retribuição e demais regalias.

Cláusula 33.^a

Conceito de infracção disciplinar

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

Cláusula 34.^a

Poder disciplinar

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

Cláusula 35.^a

Prescrição de infracção disciplinar

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

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

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

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por escrito;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até ao limite de oito dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de trinta dias;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 37.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, nomeadamente dando conhecimento ao sindicato ou à Inspecção de Trabalho de violações da lei ou deste contrato;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegação sindical, de comissões de trabalhadores e piquetes de greve;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, directamente ou por intermédio do sindicato que o representa.
- 2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1

desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do número 1 desta cláusula, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

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

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 39.^a

Formação profissional - Profissionais de engenharia

1- As entidades patronais deverão anualmente, ouvido o trabalhador interessado, incentivar a sua formação profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formação.

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

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

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 40.^a

Direitos de menores

1- Os menores de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.

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

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

desenvolvimento físico normal.

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

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

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

b) Gozo de férias interpoladas.

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

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

CAPÍTULO X-A

Proteção na parentalidade

Cláusula 42.^a

Disposições gerais

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

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

Cláusula 42.^a-A

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 42.^a-B

Licença parental inicial

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

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

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

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando

declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce actividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11- Na falta da declaração referida no número 8 a licença é gozada pela mãe.

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

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 42.^a-C

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 42.^a-D

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5 6 ou 7 da cláusula 42.^a-B, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

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

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

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

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a entidade patronal, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 42.^a-E

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número 1, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

Cláusula 42.^a-F

Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 43.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 44.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante a convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho

por turnos ou de trabalho extraordinário.

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

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

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

Cláusula 45.^a

Condições para o exercício do direito sindical

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

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

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

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

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

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

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

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

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

7- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resulta da seguinte fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

Cláusula 47.^a

Comunicação à empresa

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

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

Cláusula 48.^a

Alterações legislativas

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

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Garantias e manutenção de regalias

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

Cláusula 50.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente contrato colectivo de tra-

balho relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector.

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

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

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

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

Cláusula 52.^a

Substituição de convenção

A entrada em vigor da presente convenção, faz substituir as publicações insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018, e posteriores publicações *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2020.

CAPÍTULO XIII

Deslocações

Cláusula 53.^a

Conceito de deslocação

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

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

Cláusula 54.^a

Pequenas deslocações

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

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as não contempladas na cláusula 54.^a

Cláusula 56.^a

Seguros de acidentes pessoais

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra profissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10 100,00 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 55.^a

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

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de escritório

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

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

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

Contabilista/técnico de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a 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 a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e

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

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

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

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

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

Esteno-dactilógrafo - Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por

vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (stencil) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

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

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

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

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

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

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

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

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

Operador de computador - É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suportes magnéticos sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outros processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de feitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar con-

dicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;

Operador de material periférico.

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores técnicos de vendas

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

Inspector de vendas - O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades,

recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

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

Promotor de vendas - O trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

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

Vendedor - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista.

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

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

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

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

Trabalhadores caixeiros

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

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

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

Caixeiro - Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a

efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, promove a venda, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, executa-as ou transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores motoristas

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

Ajudante de motorista - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Trabalhadores de limpeza

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

Trabalhadores cobradores

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

Trabalhadores telefonistas

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

Trabalhadores contínuos, porteiros e paquetes

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

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

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

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

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro (1.º, 2.º e 3.º) - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Será classificado de 1.º, 2.º ou 3.º, de acordo com o que constar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios) - É o profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talhares, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros

utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições.

Profissionais de engenharia

Grau 1:

- a) Executa trabalho técnico, simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas inusitados e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízo, e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4:

- a) Primeiro nível supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicabilidade de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Grau 5:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;
- c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

- d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;
- e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Grau 6:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global de controlo financeiro da empresa;
- d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;
- e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações de pessoal.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 221,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 062,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	949,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspector de vendas	889,00 €
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	840,00 €

6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	790,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	735,00 €
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista	705,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	700,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	672,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	668,00 €
12	Praticante e pacote	665,00 €

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

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil trabalhadores.

Lisboa, 18 de junho de 2021.

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

Célia Cristina Oliveira Lopes, na qualidade de mandataria.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Célia Cristina Oliveira Lopes, na qualidade de mandataria.

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

Verter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatório.

Declaração

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

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

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

- 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 5 de julho de 2021, a fl. 163 do livro n.º 12, com o n.º 144/2021, 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 o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (produtos químicos) - Revisão global

Revisão global do contrato coletivo de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

Cláusula 2.^a

Vigência

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

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.

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

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

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

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

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

– 18 anos para motoristas, porteiros, guardas e cobradores;

– 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais, designadamente que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação.

Trabalhadores de hotelaria:

a) Idade mínima 16 anos;

b) O trabalhador que ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respetiva profissão, deverá ter no ato da admissão as habilitações mínimas exigidas pelo regulamento da carteira profissional.

Trabalhadores de escritório:

a) Idade mínima 16 anos;

b) Habilitações mínimas: em conformidade com o expresso no número 1;

c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis:

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

– Aos trabalhadores que tendo sido trabalhadores de escritório, e disso façam prova, se encontrem desempregados.

Profissionais de engenharia:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respetivos organismos sindicais e

nos organismos oficiais, pela ordem indicada;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Período experimental

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

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

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

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

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

4- Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou, ainda, em resultado da fusão

ou absorção de empresas, contar-se-ão, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, assim como a sua categoria e respectiva retribuição, salvo acordo escrito em contrário, assinado pela nova entidade patronal e pelo trabalhador.

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

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

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

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

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

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

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

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

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal - Dotações mínimas

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

Trabalhadores de escritório:

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

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

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

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

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

Trabalhadores caixeiros:

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

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

Cláusula 8.^a

Acesso

1- São consideradas promoções obrigatórias as seguintes: Paquetes:

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

Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza:

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

Trabalhadores caixeiros:

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

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

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

Profissionais de engenharia:

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

b) Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no escalão IA. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões IA e IB;

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

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

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

Trabalhadores de escritório:

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

b) Os dactilógrafos passarão a segundos-escriturários nas

mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

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

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

a) Bom e efectivo serviço;

b) Habilitações profissionais;

c) Tempo de permanência na categoria;

d) Tempo de serviço prestado à entidade patronal.

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

Cláusula 9.^a

Relações nominais

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

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

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

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

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

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

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

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

- h) Passar certificados de trabalho nos termos da lei;
- i) Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista no sindicato que representa os trabalhadores ou a sua categoria profissional.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

- a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do respectivo sindicato;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;
- d) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa;
- g) Guardar segredo profissional, nomeadamente no que se refere à divulgação de condições de comercialização praticadas pela empresa empregadora.

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

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

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade patronal:

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

de bens ou prestação de serviços, exclusivamente aos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 12.^a-A

Mudança de local de trabalho

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

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

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

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

2- Desde que haja acordo dos trabalhadores, sancionado pelos sindicatos respectivos, entidade patronal e Ministério do Trabalho, podem ser ministrados horários flexíveis para profissionais de engenharia.

Cláusula 14.^a

Trabalho extraordinário

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

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

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

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

5- A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal

acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % se o trabalho for diurno;

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

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

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

Cláusula 15.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

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

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

Cláusula 16.^a

Isenção do horário de trabalho

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

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Retribuição

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

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

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

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

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

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobreadores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 36,90 €.

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

Cláusula 19.^a

Regime de comissões

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

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 37,50 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Para os efeitos do número anterior ter-se-á em conta o tempo de permanência na empresa à data da entrada em vi-

gor deste contrato, não se podendo vencer mais do que uma diuturnidade.

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,50 €.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 61,20 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

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

a) Refeição 15,96 €;

b) Alojamento e pequeno-almoço 38,42 €.

3- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina 98 por cada quilómetro percorrido.

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

5- A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido

dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de noventa dias, salvo para aqueles que tenham sido admitidos com a exigência de possuírem viatura própria, para os quais a referida comunicação será dada com a antecedência mínima de dezoito meses.

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

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Substituições temporárias

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal é o domingo, sendo considerado dia de descanso semanal complementar o sábado.

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

– Terça-Feira de Carnaval;

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

Cláusula 26.^a

Férias - Princípios gerais e de duração

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda o respectivo subsídio de férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um

mês de retribuição mensal.

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

Cláusula 28.^a

Violação do direito de férias

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

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

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

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

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 30.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

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

i) As dadas por candidatos a cargos públicos, durante o

período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

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

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

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

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

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

b) Quando imprevistas, logo que possível;

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

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 1, quando superiores a 30 dias por ano;

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

Cláusula 31.^a

Impedimentos prolongados

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

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

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

impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

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

Cláusula 32.^a

Regresso do trabalhador

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

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

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

Cláusula 33.^a

Conceito de infracção disciplinar

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

Cláusula 34.^a

Poder disciplinar

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

Cláusula 35.^a

Prescrição de infracção disciplinar

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

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

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

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

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por escrito;

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

d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 37.^a

Sanções abusivas

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Cessação do contrato de trabalho

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

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 39.^a

Formação profissional - Profissionais de engenharia

1- As entidade patronais deverão anualmente, ouvido o trabalhador interessado, incentivar a sua formação profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formação.

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

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

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 40.^a

Direitos de menores

1- Os menores de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.

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

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

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

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

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

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

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

b) Gozo de férias interpoladas.

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

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

CAPÍTULO X-A

Proteção na parentalidade

Cláusula 42.^a

Disposições gerais

1- Para efeitos do regime de protecção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação com-

plementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

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

Cláusula 42.^a-A

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 42.^a-B

Licença parental inicial

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

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

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

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto

ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

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

11- Na falta da declaração referida no número 8 a licença é gozada pela mãe.

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

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 42.^a-C

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

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

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

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

Cláusula 42.^a-D

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração

referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 42.^a-B, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 42.^a-B caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número 1.

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

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

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 42.^a-E

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número 1, o pai tem ainda direito a cinco 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 gémio 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.

Cláusula 42.^a-F

Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto

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

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

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

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

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

CAPÍTULO XI

Actividade sindical na empresa

Cláusula 43.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 44.^a

Direito de reunião

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

Condições para o exercício do direito sindical

1- A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais.

2- A entidade patronal deverá pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior

da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

3- A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

4- Para o exercício das suas funções os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

5- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

6- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

7- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resulta da seguinte fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

8- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 47.^a

Comunicação à empresa

1- As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 48.^a

Alterações legislativas

As eventuais alterações ao regime legal sobre activida-

de sindical constituem parte do presente contrato colectivo a partir do momento da sua entrada em vigor, considerando-se revogadas as disposições deste CCT contrárias àquelas alterações.

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Garantias e manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato colectivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

Cláusula 50.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente contrato colectivo de trabalho relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva aplicáveis ao sector.

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3- As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 52.^a

Substituição de convenção

A entrada em vigor da presente convenção faz substituir as publicações insertas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2021.

Cláusula 53.^a

Conceito de deslocação

1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou acidental.

Cláusula 54.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que forem realizadas num raio de acção de 40 km do estabelecimento a que o trabalhador se encontra adstrito e permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 55.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as não contempladas na cláusula 54.^a

Cláusula 56.^a

Seguros de acidentes pessoais

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra profissionais, com excepção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10 100 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 55.^a

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,08 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de escritório

Director de serviços ou chefe de escritório - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da empresa, ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento, de serviços ou de divisão - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista/técnico de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a 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 a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora, o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

Tesoureiro - Dirige a tesouraria, sem escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros - Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas ou qualquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informações sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas,

dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Esteno-dactilógrafo - Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (stencil) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Escrivão especializado - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escrevador, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção, podendo colaborar directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Escrivão - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade as respectivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

Secretário de direcção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras,

competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Recepcionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

Analista de sistemas - Concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordigramas e outras especificações para o programador; efectua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

Programador - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os 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).

Programador mecanográfico - Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as directrizes recebidas dos técnicos mecanográficos: elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador de computador - É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suportes magnéticos sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca

papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de feitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;

Operador de material periférico.

Técnico de electrónica - Ajusta, regula, repara, instala e ensaia aparelhos electrónicos, postos de emissores de rádio e televisão, aparelhos electrónicos de localização e detecção, elementos electrónicos de aparelhos médicos, de computadores e máquinas similares, de equipamentos industriais e de sistemas de sinalização.

Operador mecanográfico - Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras: prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador - Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode, também, verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de telex - Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens e transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de máquinas de contabilidade - Trabalha em máquinas de operações contabilísticas, faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos relacionados com as operações de contabilidade.

Estagiário - O trabalhador que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

Dactilógrafo - Escreve à máquina cartas, notas e textos

baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios e imprime, por vezes, papéis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de vendas - O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspector de vendas - O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Prospector de vendas - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Promotor de vendas - O trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Vendedor especializado ou técnico de vendas - O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Vendedor - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista.

Caixeiro de praça - praticista - Quando exerçam a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro de mar - Quando se ocupa de fornecimentos para navios.

Caixeiro-viajante - É o trabalhador que exerce a sua actividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Demonstrador - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efectuando demonstrações.

Trabalhadores caixeiros

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige ou coordena a actividade de caixeiros encarregados.

Caixeiro encarregado ou chefe de secção - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Fiel de armazém - Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza

os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias recebidas e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora, com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Caixeiro - Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, promove a venda, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, executa-as ou transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Expositor - O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

Conferente - O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Caixa de balcão - O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou noutros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Caixeiro-ajudante - O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

Empilhador - É o trabalhador cuja actividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias, por processos físicos ou mecânicos.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no estabelecimento ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Rotulador ou etiquetador - É o trabalhador que tem à sua responsabilidade tarefas de colocação de rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Praticante - O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

Trabalhadores motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Ajudante de motorista - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Trabalhadores de limpeza

Trabalhador de limpeza - Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Trabalhadores cobradores

Cobrador - Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Trabalhadores telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que presta a sua actividade exclusiva ou predominantemente na recepção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Trabalhadores contínuos, porteiros e paquetes

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda e de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado de recepção de correspondência.

Guarda - O trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando a saída de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete - O trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuos.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro (1.ª e 2.ª) - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Será classificado de 1.ª ou 2.ª, de acordo com o que constar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios) - É o profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições.

ções; empacotamento e disposição de talhares, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições.

Profissionais de engenharia

Grau 1:

- a) Executa trabalho técnico, simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projectos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação

de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;

- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízo, e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo no entanto receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4:

- a) Primeiro nível supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projectos e outras;
- c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplicabilidade de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

Grau 5:

- a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas actividades de estudo e de

envolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Grau 6:

a) Exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global de controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objectivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações de pessoal.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 221,00
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 062,00
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	949,00
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	889,00

5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	840,00
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	790,00
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	735,00
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e recepcionista	705,00
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	700,00
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	672,00
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	668,00
12	Praticante e pacote	665,00

Nota - A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que aufram comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Lisboa, 18 de junho de 2021.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Ana Rita Pires, na qualidade de mandatária.
Carlos Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 5 de julho de 2021, a fl. 163 do livro n.º 12, com o n.º 145/2021, 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 o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos químicos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Revisão salarial e outras do Contrato Coletivo de Trabalho entre a GROQUIFAR – Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, (produtos químicos) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, 1.ª série, de 22 de junho de 1978 e posteriores alterações, a última publicação do texto consolidado entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação do Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2020 - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Celebrado em 13 de maio de 2021.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.

3, 4 e 5- (*Mantém-se com a redação do CCT em vigor.*)

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.ª

Retribuição

1 a 5- (*Mantém-se com a redação do CCT em vigor.*)

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 36,90 €.

7- (*Mantém-se com a redação do CCT em vigor.*)

Cláusula 20.ª

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 37,50 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- (*Mantém-se com a redação do CCT em vigor.*)

Cláusula 20.ª-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,50 €.

Cláusula 22.ª

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 61,20 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição 15,96 €;

b) Alojamento e pequeno-almoço 38,42 €.

3 a 6- (*Mantém-se com a redação do CCT em vigor.*)

CAPÍTULO X-A

Proteção na parentalidade

Cláusula 42.ª-B

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respetivas entidades patronais, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11- Na falta da declaração referida no número 8 a licença é gozada pela mãe.

12- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não

se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 42.^a-D

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número 1.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 42.^a-E

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número 1, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Diretor de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 221,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 062,00 €

3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	949,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	889,00 €
5	Técnico de eletrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	840,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	790,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	735,00 €
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e rececionista	705,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	700,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	672,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	668,00 €
12	Praticante e pacote	665,00 €

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que aufram comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.ª), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.ª, respetivamente.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.
- 2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021.
- 3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.
- 4- A proposta de revisão, devidamente fundamentada, será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua receção.
- 5- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

- 1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são nos termos da legislação em vigor as seguintes:
 - 18 anos para motoristas, porteiros, guardas e cobradores;
 - 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais, designadamente que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação.

Trabalhadores de hotelaria:

a) Idade mínima 16 anos;

b) O trabalhador que ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respetiva profissão, deverá ter no ato da admissão as habilitações mínimas exigidas pelo regulamento da carteira profissional.

Trabalhadores de escritório:

a) Idade mínima 16 anos;

b) Habilitações mínimas: em conformidade com o exposto no número 1;

c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis:

– Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção exerçam a profissão;

– Aos trabalhadores que tendo sido trabalhadores de escritório, e disso façam prova, se encontrem desempregados.

Profissionais de engenharia:

a) Profissionais de engenharia são aqueles que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas atividades de investigação, projeto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidos; os profissionais com os cursos de engenheiros técnicos agrários e os de máquinas marítimas da Escola Náutica, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria de profissional de engenharia sem grau académico e desde que exerça as funções descritas neste contrato coletivo para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respetiva tabela salarial, com exceção do acesso automático e graus superiores.

b) Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no ato da sua admissão.

c) Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar sem prejuízo de inicial e transitória-mente desempenharem funções de menos responsabilidade. À classificação dos diferentes graus corresponderá sempre a função respetiva.

d) O preenchimento de lugares e cargos pode ser efetuado por:

1) Admissão;

2) Mudança de carreira;

3) Nomeação;

4) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas 2), 3) e 4).

e) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar. A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos será objeto de controlo e aprovação pelo grupo e aprovação pelo grupo

profissional e sindicato interessado.

No provimento de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade dos trabalhadores interessados, já ao serviço da empresa, adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem.

Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respetivos organismos sindicais e nos organismos oficiais, pela ordem indicada.

f) São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos a igualdade de circunstâncias básicas, pela ordem indicada:

1) Estar ao serviço da empresa;

2) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;

3) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher.

Antiguidade na função anterior.

a) O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada nem ao nível de responsabilidade efetivamente assumida;

b) Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade;

c) A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste contrato coletivo de trabalho, as carreiras profissionais na empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroativos à data da entrada em vigor da presente convenção coletiva.

2- Além das condições específicas de admissão estipuladas no número anterior, é considerado condição geral de admissão o seguinte:

a) Aprovado por exame médico destinado a comprovar se possui as condições de saúde necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, da qual será enviada cópia ao sindicato respetivo. O exame será custeado pela entidade patronal.

3- As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que poderão consultar os serviços do sindicato, o serviço nacional de emprego, as associações de deficientes e outras.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- No ato da admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2- A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por:

– Dois meses para trabalhadores integrados nos grupos I a VI e engenheiros.

– Um mês para os trabalhadores integrados nos grupos VII a XIV, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato, desde que o faça com um aviso prévio de

oito dias.

3- Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisória.

§ único. O não cumprimento do disposto no ponto número 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

4- Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-ão, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, assim como a sua categoria e respetiva retribuição, salvo acordo escrito em contrário, assinado pela nova entidade patronal e pelo trabalhador.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

6- Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que tendo, entretanto, concluído um curso superior de engenharia transitam para o grupo de profissionais de engenharia.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias, sem prejuízo dos pontos números 2 e 3, terá de obedecer ao disposto na lei sobre contrato a prazo.

2- Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido nos termos e para efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre, terá direito a uma compensação de quinze dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3- No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de trinta dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efetivamente desempenhadas.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal - Dotações mínimas

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

Trabalhadores de escritório:

1- Nos escritórios com mais de vinte e quatro trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

2- É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada dezasseis trabalhadores.

3- É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito trabalhadores.

Nas empresas com um número de seis trabalhadores, será obrigatória a existência de um trabalhador classificado como chefe de secção, bem como sempre que, tratando-se de escritórios anexos a filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja, no mínimo, de cinco aquele número de trabalhadores.

4- O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

5- Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os trabalhadores do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

Trabalhadores caixeiros:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores caixeiros no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a três;

b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

Cláusula 8.^a

Acesso

1- São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

Paquetes:

Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza:

Os trabalhadores com as categorias acima referidas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ingressam automaticamente na carreira de profissionais de escritório, logo que haja vaga.

Trabalhadores caixeiros:

a) Os praticantes de caixeiro, após dois anos na categoria ou 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes;

b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a segundos-caixeiros; este tempo será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos;

c) Os segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

Profissionais de engenharia:

a) Consideram-se seis graus, em que o grau I será desdobrado em dois escalões (IA e IB) apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão IB seguindo-se ao escalão IA;

b) Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no escalão IA. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões IA e IB;

c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão IA, um ano no esca-

lão IB e dois anos no grau 2;

d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior;

e) É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Trabalhadores de escritório:

a) Os estagiários logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade ascenderão à categoria de segundo-escriturário;

b) Os dactilógrafos passarão a segundos-escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

c) Os segundos-escriturários, bem como os operadores mecanográficos de 2.ª, perfuradores-verificadores de 2.ª e operadores de máquinas de contabilidade de 2.ª, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

2- Para efeitos de promoção dos trabalhadores para além das promoções automáticas previstas nesta cláusula, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições devidamente comprovadas:

a) Bom e efetivo serviço;

b) Habilitações profissionais;

c) Tempo de permanência na categoria;

d) Tempo de serviço prestado à entidade patronal.

3- Para os efeitos previstos nesta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria ou classe que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo ter mais do que uma promoção.

Cláusula 9.^a

Relações nominais

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter ao sindicato o quadro de pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adoção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

c) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;

d) As empresas poderão enviar ao sindicato respetivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que os mesmos, através de documento individual, manifestem tal desejo;

e) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente CCT e da lei;

f) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na lei;

g) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;

h) Passar certificados de trabalho nos termos da lei;

i) Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista no sindicato que representa os trabalhadores ou a sua categoria profissional.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do respetivo sindicato;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;

d) Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa;

g) Guardar segredo profissional, nomeadamente no que se refere à divulgação de condições de comercialização praticadas pela empresa empregadora.

§ 1.º O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2.º A proibição a que se refere a alínea d) é extensiva aos casos de atividade não concorrente com a da entidade patronal quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Independentemente do regime de substituição regulado neste contrato é proibido baixar a categoria do trabalhador sem o seu acordo e autorização do Ministério do Trabalho;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

e) Explorar com fins lucrativos cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços, exclusivamente aos trabalhadores;

f) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

g) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula 12.^a

A prática, pela entidade patronal, de qualquer ato em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na lei.

Cláusula 12.^a-A

Mudança de local de trabalho

1- A entidade patronal, salvo acordo escrito em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2- No caso previsto na cláusula parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos termos legais, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas pela transferência.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

2- Desde que haja acordo dos trabalhadores, sancionado pelos sindicatos respetivos, entidade patronal e Ministério do Trabalho, podem ser ministrados horários flexíveis para profissionais de engenharia.

Cláusula 14.^a

Trabalho extraordinário

1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do

período normal de trabalho.

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3- O trabalhador deve ser dispensado da prestação do trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, nem ultrapassar o máximo de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

5- A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % se o trabalho for diurno;

b) 125 % se o trabalho for noturno, o que já inclui a remuneração especial do trabalho noturno.

§ único. Para efeitos constantes nesta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{(\text{Retribuição mensal} \times 12)}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 15.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados será acrescido de 200 % sobre a retribuição normal.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 16.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista nos termos da lei nunca será inferior à remuneração igual a duas horas extraordinárias de trabalho diurno, pagas a 75 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição, salário ou ordenado aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 19.^a

3- Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4- O valor da retribuição variável determina-se tendo em

conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo. A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

Cláusula 18.^a

Retribuição

1- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima para cada categoria a que consta da respetiva tabela, não podendo, por esse facto, ser diminuídas ou retiradas as comissões, prémios ou outras formas de retribuição já acordadas.

2- As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram faturadas, depois de deduzidas as notas de crédito e devoluções.

3- As áreas de trabalho dos técnicos de vendas, bem assim os clientes que lhes estão adstritos e outras condições especiais constantes do contrato individual, reduzido a escrito, ou habitualmente praticadas na empresa, só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

4- As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que aufram comissões nota discriminativa das vendas faturadas.

5- No ato de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inserção na Previdência, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 36,90 €.

7- Nos termos da portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores de cantinas e refeitórios, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 30 de janeiro de 1976, os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação.

Cláusula 19.^a

Regime de comissões

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato não podem ser remunerados exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 37,50 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigató-

rio e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Para os efeitos do número anterior ter-se-á em conta o tempo de permanência na empresa à data da entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais do que uma diuturnidade.

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,50 €.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1- Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de dezembro.

2- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestados nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data de regresso.

§ 1.º Os trabalhadores que na altura respetiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

§ 2.º Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, no montante proporcional ao tempo de serviço, contado desde 1 de janeiro do ano da cessação.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 61,20 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição 15,96 €;

b) Alojamento e pequeno-almoço 38,42 €.

3- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina 98 por cada quilómetro percorrido.

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 10 300 €, compreendendo passageiros

transportados gratuitamente.

5- A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de noventa dias, salvo para aqueles que tenham sido admitidos com a exigência de possuírem viatura, própria, para os quais a referida comunicação será dada com a antecedência mínima de dezoito meses.

6- Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de sessenta dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato.

3- Quando um trabalhador execute funções de categoria mais elevada por um período superior a quarenta e cinco horas por mês ou duzentas e vinte e cinco horas por ano terá de ser obrigatoriamente classificado nessa categoria.

Cláusula 24.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição estabelecida no presente contrato para a categoria do trabalhador substituído enquanto a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de noventa dias, o substituto manterá a retribuição da categoria do substituído, ainda que, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal é o domingo, sendo considerado dia de descanso semanal complementar o sábado.

2- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, e para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

- Terça-Feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia com tradições locais.

Cláusula 26.^a

Férias - Princípios gerais e de duração

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos na lei.

4- O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta deste acordo, logo após a alta.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato tem direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a 22 dias úteis de férias.

7- No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de dezembro desse ano.

8- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de trinta dias sobre a data de início de férias.

9- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

10- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio, que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

11- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

12- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda o respetivo subsídio de férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição mensal.

2- No caso previsto no número 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 28.^a

Violação do direito de férias

1- A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- Se houver alterações nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultantes serão da responsabilidade desta.

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 30.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As ausências justificadas pelo responsável pela educação de menor para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, pelo tempo

estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste CCT e da lei;

i) As dadas por candidatos a cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;

j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela entidade empregadora as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, até 10 dias por ano, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço.

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

4- As faltas justificadas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora:

a) Quando previsíveis, com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, logo que possível;

c) Por motivo de casamento do trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias.

5- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

6- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 1, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

Cláusula 31.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, continuando

obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo.

5- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais, ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

Cláusula 32.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2- Terminado o impedimento será atribuída ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devida a partir desta data a respetiva retribuição e demais regalias.

Cláusula 33.^a

Conceito de infração disciplinar

Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

Cláusula 34.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar diretamente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, de acordo com a lei e as normas estabelecidas no presente contrato.

Cláusula 35.^a

Prescrição de infração disciplinar

A infração disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

2- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por escrito;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até ao limite de oito dias por cada infração e, em cada ano civil, o

total de trinta dias;

- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 37.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, nomeadamente dando conhecimento ao sindicato ou à Inspeção de Trabalho de violações da lei ou deste contrato;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical, de comissões de trabalhadores e piquetes de greve;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, diretamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do número 1 desta cláusula, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

3- Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a do despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, no mínimo de doze meses.

4- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o estipulado na lei.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 39.^a

Formação profissional - Profissionais de engenharia

1- As entidades patronais deverão anualmente, ouvido trabalhador interessado, incentivar a sua formação profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formação.

2- As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3- O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 40.^a

Direitos de menores

1- Os menores de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3- Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

4- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria.

5- No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa terá de transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

1- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados as seguintes regalias:

a) Dispensa até uma hora e meia por dia para frequência das aulas durante o período letivo, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozo de férias interpoladas.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- O trabalhador perde o direito às regalias previstas nesta cláusula caso não obtenha, no prazo de dois anos por cada ano letivo, a passagem para o ano letivo seguinte ou, encontrando-se no ano final do curso, não o possa concluir no mesmo prazo de dois anos.

CAPÍTULO X-A

Proteção na parentalidade

Cláusula 42.^a

Disposições gerais

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- Em tudo o que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 42.^a-A

Proteção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infetantes que prejudiquem a saúde e segurança.

2- As atividades suscetíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são determinadas em legislação específica.

§ único. No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

– Trabalhadora grávida - A trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

– Trabalhadora puérpera - A trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

– Trabalhadora lactante - A trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Cláusula 42.^a-B

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30

dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respetivas entidades patronais, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11- Na falta da declaração referida no número 8 a licença é gozada pela mãe.

12- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 42.^a-C

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a entidade patronal e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 42.^a-D

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número 1.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 42.^a-E

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número 1, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 42.^a-F

Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a quatro dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

CAPÍTULO XI

Atividade sindical na empresa

Cláusula 43.^a

Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a atividade sindical dentro da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de empresa. À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 44.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante a convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Com ressalva do disposto na última parte do ponto anterior desta cláusula, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de dezoito horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efetuar-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efetuar tal aviso no prazo indicado, sendo neste caso de quatro horas de antecedência.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 45.^a

Condições para o exercício do direito sindical

1- A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais.

2- A entidade patronal deverá pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

3- A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

4- Para o exercício das suas funções os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afetados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

5- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afetarão as férias anuais nem os respetivos subsídios ou outras regalias.

6- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

7- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resulta da seguinte fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

8- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 47.^a

Comunicação à empresa

1- As direções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 48.^a

Alterações legislativas

As eventuais alterações ao regime legal sobre atividade sindical constituem parte do presente contrato coletivo a partir do momento da sua entrada em vigor, considerando-se revogadas as disposições deste CCT contrárias àquelas alterações.

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Garantias e manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato coletivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

Cláusula 50.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente contrato coletivo de trabalho relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis ao sector.

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3- As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato

a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 52.^a

Reclassificações

Os atuais fiéis de armazém serão reclassificados em primeiros-caixeiros. Os atuais encarregados de armazém serão reclassificados em caixeiros-encarregados ou chefe de secção. Os atuais subchefes de secção (escritórios) serão reclassificados em chefes de secção.

Cláusula 53.^a

Acordo de adesão

O Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém e a FESINTES - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços por acordo com a GROQUIFAR declaram aderir ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 1978, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 1979, com as presentes alterações.

Cláusula 54.^a

Conceito de deslocação

1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

2- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou acidental.

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que forem realizadas num raio de ação de 40 km do estabelecimento a que o trabalhador se encontra adstrito e permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as não contempladas na cláusula 55.^a

Cláusula 57.^a

Seguros de acidentes pessoais

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extraprofissionais, com exceção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10 100 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.^a

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua

retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,08 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de escritório

Diretor de serviços ou chefe de escritório - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa, ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de departamento, de serviços ou de divisão - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista/técnico de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora, o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a

que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

Tesoureiro - Dirige a tesouraria, sem escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros - Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas ou quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informações sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

Esteno-dactilógrafo - Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (stencil) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Escriturário especializado - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção, podendo colaborar diretamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins.

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade as respetivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

Secretário de direção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas 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.

Rececionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

Analista de sistemas - Concebe e projeta, 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 objetivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordigramas e outras especificações para o programador; efetua

testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

Programador - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos 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).

Programador mecanográfico - Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as diretrizes recebidas dos técnicos mecanográficos: elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador de computador - É o trabalhador que aciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suportes magnéticos sensibilizado, chama-o a partir da consola acionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respetivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de feitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; deteta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém atualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efetuar a leitura dos gráficos e detetar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;

Operador de material periférico.

Técnico de eletrónica - Ajusta, regula, repara, instala e ensaia aparelhos eletrónicos, postos de emissores de rádio e televisão, aparelhos eletrónicos de localização e deteção, elementos eletrónicos de aparelhos médicos, de computadores e máquinas similares, de equipamentos industriais e de sistemas de sinalização.

Operador mecanográfico - Abastece e opera com máqui-

nas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras: prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador - Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode, também, verificar a exatidão dos dados perfurados, efetuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados corretamente.

Operador de telex - Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efetua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens e transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de máquinas de contabilidade - Trabalha em máquinas de operações contabilísticas, faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exatidão das faturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos relacionados com as operações de contabilidade.

Estagiário - O trabalhador que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

Dactilógrafo - Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios e imprime, por vezes, papéis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de vendas - O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspetor de vendas - O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros- viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Prospetor de vendas - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Promotor de vendas - O trabalhador que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Vendedor especializado ou técnico de vendas - O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Vendedor - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante quando exerça a sua atividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista.

Caixeiro de praça - praticista - Quando exerçam a sua atividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro de mar - Quando se ocupa de fornecimentos para navios.

Caixeiro-viajante - É o trabalhador que exerce a sua atividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Demonstrador - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efetuando demonstrações.

Trabalhadores caixeiros

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige ou coordena a atividade de caixeiros encarregados.

Caixeiro encarregado ou chefe de secção - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Fiel de armazém - Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias recebidas e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora, com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Caixeiro - Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; enuncia o preço, promove a venda, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, executa-as ou transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Expositor - O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

Conferente - O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Caixa de balcão - O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou noutros estabelecimentos; verifica as somas de-

vidas; recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Caixeiro-ajudante - O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

Empilhador - É o trabalhador cuja atividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias, por processos físicos ou mecânicos.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no estabelecimento ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Rotulador(a) ou etiquetador(a) - É o trabalhador que tem à sua responsabilidade tarefas de colocação de rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Praticante - O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

Trabalhadores motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Ajudante de motorista - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respetivas mercadorias.

Trabalhadores de limpeza

Trabalhador de limpeza - Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Trabalhadores cobradores

Cobrador - Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviços externos que efetua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Trabalhadores telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que presta a sua atividade exclusiva ou predominantemente na receção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Trabalhadores contínuos, porteiros e paquetes

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspon-

dência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado de receção de correspondência.

Guarda - O trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando a saída de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete - O trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuos.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro (1.ª e 2.ª) - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confeciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Será classificado de 1.ª ou 2.ª, de acordo com o que constar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios) - É o profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talhares, distribuição e receção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; receção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições.

Profissionais de engenharia

Grau 1:

- a) Executa trabalho técnico, simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projetos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2:

a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, computação e atividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projetos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que aos resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projetos, não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa atividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

d) Atividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja atividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízo, e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4:

a) Primeiro nível supervisão direta e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada espe-

cialização;

b) Coordenação complexa de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projetos e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação do seu objetivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplicabilidade de conhecimentos de engenharia e direção de atividades com o fim de realização independente.

Grau 5:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja atividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas atividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvem grande dispêndio ou objetivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objetivos finais e é somente revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Grau 6:

a) Exerce cargos de responsabilidade diretiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global de controlo finan-

ceiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objetivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações de pessoal.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Diretor de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 221,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 062,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	949,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	889,00 €
5	Técnico de eletrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	840,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	790,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	735,00 €
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e rececionista	705,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	700,00 €

10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	672,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	668,00 €
12	Praticante e pacote	665,00 €

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, practista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.ª), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.ª, respetivamente.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Osvaldo Fernandes de Pinho, como mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, como mandatária,

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, como mandatário.

Depositado em 5 de julho de 2021, a fl. 163 do livro n.º 12, com o n.º 143/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.^{da} e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número

da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este ACT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um Fundo de Compensação de Trabalho e Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão, noção e duração do período experimental

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

3- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

4- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

5- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

6- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que:
 - i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;
 - ii) Desempenhem funções de confiança;
 - iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 25 meses ou mais.

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

7- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

8- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

9- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

10- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 5.^a

Formação profissional, objetivos e formação contínua

1- Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

- a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;
- b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

2- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurara o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

3- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas (quarenta horas) de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, bem

como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- O empregador pode antecipar até 2 anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7- O período de antecipação a que se refere o número anterior será de 5 anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação

Cláusula 6.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação, por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação reporta-se ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

Cláusula 7.^a

Categoria profissional

1- Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva profissão.

2- O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos aí definidos.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal

1- São deveres do empregador:

a) Cumprir o disposto no presente ACT e na legislação vigente;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e proibidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

c) Pagar pontualmente a retribuição;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;

i) Adotar, no que refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;

l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

m) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

n) Enviar ao SINDCES até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres do empregador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;

i) Cooperar, no empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;

e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratada ou a que foi promovido;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

g) 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;

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

Horário de trabalho - Definição e fixação

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como a dos intervalos de descanso diários.

2- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.

3- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por atividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

Cláusula 12.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

c) Horário desfasado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas.

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 19h00 de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, obrigando-se a entidade empregadora a fazer coincidir um fim-de-semana completo de sábado e domingo pelo menos

duas vezes por mês.

2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 13.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afectos à recepção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado fora do período normal de trabalho diário.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 meses.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respectivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 32.^a

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efectuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 32.^a

Cláusula 15.^a

Limite do trabalho suplementar

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Duzentas horas 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, obrigatório ou complementar e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 16.^a

Trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 17.^a

Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 18.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua actividade, salvo acordo em contrário.

2- No acto de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial

constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VI da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efectuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de Segurança Social ou empresa seguradora.

4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5- No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional

8- ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

1- O trabalho suplementar em dia útil é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 25 % pela primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % por hora ou fração subsequente.

2- Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{RNM} \times 12}{\text{HT} \times 52}$$

sendo:

RNM - Retribuição normal mensal - retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo III, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT - Horário de trabalho semanal.

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado é pago:

a) Pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias seguintes.

3- O trabalho prestado ao domingo, por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = VM \times 0,75 : 30$$

sendo:

A - Acréscimo.

VM - Vencimento mensal.

Cláusula 23.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 24.^a

Retribuição especial por trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 26.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 27.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm di-

reito a um subsídio de alimentação no valor de 4,77 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 28.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 29.^a

Deslocações e transferências - Princípio geral

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

3- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efectivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efectuar-se a

transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 30.^a

Local de trabalho habitual

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 31.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

– Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;

– Almoço - Das 11h30 às 14h00;

– Jantar - Das 19h00 às 21h30;

– Ceia - Das 24h00 às 2h00.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

– Pequeno-almoço 3,50 €;

– Almoço ou jantar 11,90 €;

– Ceia 3,35 €;

5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar, excepto para os trabalhadores que cumpram o horário especial previsto na alínea b) da cláusula 12.^a

Cláusula 33.^a

Feriados

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- 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 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até ao dia 30 de Junho do ano civil subsequente.

Cláusula 35.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

8- Para os efeitos de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mú-

tuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.

3- Na falta de acordo, caberá ao empregador 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.

4- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

7- Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

8- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, 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.

10- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade quando pretendam gozá-las no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11- Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

Cláusula 37.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respectivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

4- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

5- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 38.^a

Definição de falta

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.

Cláusula 39.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;

e) As motivadas por impossibilidade de prestação do trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste ACT;

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 de filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

- j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- k) As que por lei forem como tal justificadas.

3- Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

a) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

b) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea k) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da presente cláusula, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 40.^a

Comunicação e prova de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, excepto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

2- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expres-

samente assim o preferir, por perdas de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 42.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para os efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 43.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- 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 ao prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 44.^a

Cessação do impedimento prolongado

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomará o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparecimento no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresen-

tação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;

b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;

c) Secção III - Revogação de contrato de trabalho;

d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador
– Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

– Divisão II - despedimento colectivo;

– Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;

– Divisão IV - Despedimento por inadaptação;

e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 46.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;

b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respectivo parecer;

c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respectiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade empregadora não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, pagará ao mes-

mo uma indemnização correspondente ao dobro da prevista na cláusula 46.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 47.^a

Parentalidade

1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação ao exercício da parentalidade.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 48.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 49.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano lectivo anterior.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresa

Cláusula 50.^a

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 51.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 52.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto e 35/2004, de 29 de julho e n.º 102/2009, de 10 de setembro na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro e legislação complementar.

Cláusula 53.^a

Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Excepto no acto de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspecção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 54.^a

Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

§ único. O trabalhador fica obrigado a devolver o valor da baixa recebido da companhia de seguros até 60 dias após a data em que retomar o trabalho, podendo a entidade empregadora, no caso de incumprimento, pedir judicialmente a sua devolução ou descontar na retribuição as verbas recebidas da seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajecto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da LACTICOOP;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SINDCES.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 56.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes,

no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 57.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XV

Direito à informação e consulta

Cláusula 58.^a

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 59.^a

Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 60.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 27.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 61.^a

Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Assessor técnico - É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projectos ou acções. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja acção coordena e controla seja igual ou inferior.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona 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 em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à 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 e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados ne-

cessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, 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.

Assistente administrativo principal - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Assistente comercial - É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo directrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efectuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

Caixa (escritório) - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Chefe do centro de informática - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a actividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Comercial - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

Conferente - É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Director de departamento - É o trabalhador que, dependendo directamente do director-geral, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa de acordo com os objectivos de política geral da empresa, exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Director-geral - É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direcção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objectivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de transportes - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Estagiário - É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

Monitor - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruendos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruendo na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruendos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

Programador de informática - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário da direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

Servente de armazém - É o trabalhador que cuida do armazém das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico de higiene e segurança (industrial) - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Director-geral	1 432,50 €

II	Director de departamento	1 300,50 €
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 150,00 €
IV	Assessor técnico do grau II	1 052,00 €
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática	934,50 €
VI	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Monitor Programador Secretário(a) Técnico de higiene e segurança industrial Chefe de secção	854,50 €
VII	Ajudante de encarregado de armazém Assistente administrativo de 1.ª Caixa Comercial Encarregado de transportes Fiel de armazém	786,00 €
VIII	Assistente administrativo de 2.ª Motorista de pesados	767,00 €
IX	Distribuidor	747,00 €
X	Assistente administrativo de 3.ª Motorista de ligeiros	732,00 €
XI	Conferente	705,00 €
XII	Estagiário Porteiro Servente de armazém Servente de limpeza	689,00 €

Aveiro, 12 de janeiro 2021.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, como mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, como mandatária.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.ª:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, como mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, como mandatária.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT:

António Fernando Vieira Pinheiro, como mandatário.

Depositado em 5 de julho de 2021, a fl. 163 do livro n.º 12, com o n.º 146/2021, 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 Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA - Alteração salarial e outras e texto consolidado - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2021, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 1778, onde se lê:

	«CAPÍTULO XIII»
Deve ler-se	«CAPÍTULO XII»
Na página 1804, onde se lê	«CAPÍTULO XII
(...)	CAPÍTULO XIII»
Deve ler-se	«CAPÍTULO XI
(...)	CAPÍTULO XII»

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE - Cancelamento

Para os devidos efeitos faz-se saber que em assembleia geral extraordinária realizada em 12 de junho de 2021 foi deliberada a extinção voluntária do Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE efetuado em 26 de novembro de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Professores do Norte - SPN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de maio de 2021 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Adriano Freitas Costa.
Alexandre Gomes Silveira Fraguito.
Ana Paula Belchior Tomé Maçaira.
Anabela Barros Pinto Sousa.
António de Fátima Marques Baldaia.
António Jorge Reis Moreira.
António José Cerqueira Amorim.
António Manuel Touguinha Castro.
Carla Adriana Piedade Moreira Santos Pinto.
Carla Alexandra Pereira Baptista.
Carlos Alberto Marques Midões.
Carlos Jorge Rocha Balsa.
Cristina Alexandra Marques Nogueira.
Fernanda Lopes Martins.
Francisco José Alves Teixeira.
Francisco Manuel da Cunha Gonçalves.
Henrique João Carneiro Borges.

Isabel Maria Contente Vinha Novais.
João da Fátima Marques Baldaia.
João Paulo Araújo Dupont.
José António Faria Pinto.
José Augusto Moreira Gonçalves Cardoso.
José Carlos Costa Gomes.
José Carlos Lopes.
José Manuel Meneses Costa.
José Rafael Brito Tormenta.
Júlia Fernanda P. Carvalhal Gonçalves.
Maria Cidália da Cunha Faria Camacho.
Maria Eduarda Ferreira Pastor.
Maria José Rocha Almeida.
Maria José Santos Costa.
Maria Manuela Milhais Pinto Mendonça.
Maria Ondina Pereira Soares Maia.
Marta Isabel Santos Pereira.
Paulo Manuel Rosa Figueiredo.
Pedro Nuno Ferreira Pinto de Oliveira.
Ricardo Jorge Dias Cardoso.
Ricardo Jorge Silva Cerqueira.
Rita Cláudia Costa Ramos.
Rogério Correia Tavares Ribeiro.

Rui José Vieira Santos.
Sandra Isabel Faria Esteves.
Sónia Carla dos Santos Madeira Duarte.
Sónia Cristina Oliveira Borges Rocha.
Susana Maria Moura Ferreira Nunes.
Berta Ângela de Sá Hernando.
Maria de Fátima Neves Guimarães.
Paulo Jorge Santos Madeira Duarte.
Lília Maria Guerreiro Assunção Santos.
Maria de Lurdes Silva Veiga.
Maria do Patrocínio Moreira Cardoso.
Osvaldo Raúl Ramos.
Maria Leonor Barreira Vila Ferreira.
Maria Teresa Teixeira Pereira.
Sandro Manuel Jesus Fena Sampaio.
Ana Maria Linhares M. Pinto Oliveira.
João Paulo Rebelo Silva.
José Paulo Leites Costa.
Maria José Araújo Silva.
Paulo Sérgio Figueiredo Campos.
Conceição Cunha Fernandes Liquito.
Francisco Ribeiro Vaz.
Maria da Conceição Luís Vaz Nande.
Anabela Freire de Almeida Acha.
Edmundo José Ferreira Pires.
Rosa dos Anjos Pessoa.

Suplentes:

Rita Susana Bastos Oliveira Mendes.
Maria de Fátima Magalhães Antunes G. Teixeira.
Maria Zita Moura Regente.
Alexandra Coelho Perry Garcia Silva.
José Manuel Bastião Veríssimo.
João Filipe Salgado Mendes.
Anabela Pereira Fernandes Bastos.
Maria Leonor Pereira Oliveira Castro.
Frederico António Nunes Ferronha.

José Maria Barbosa Cardoso.
Cecília Maria Tavares Lourenço.
Maria Susana Rosado Batista.
Emílio Ferreira Couto.
Filipe José Lopes Silva Correia.
Marta Zulmira Carvalho Santos.
Paulo Nuno Ferreira Santos Silva.
Rosa Manuela Mota Guimarães.
Rosa Maria Cruz Fernandes Coelho.
Teresa Maria Martins Evaristo Monteiro.
Maria João Almeida.

**Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos
Aerportos e Aviação - SINDAV - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de junho de 2021 para o mandato de três anos.

Direção:

Presidente - José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre.

Vice-presidente - Joaquim Telmo da Silva Barbosa.

Vice-presidente - António Jorge Marques dos Santos.

Tesoureiro - António Manuel Chagas Malagueiro.

Vogal - Fernando Manuel dos Santos Cardoso.

Vogal - Paulo Jorge Lages de Carvalho Gonçalves.

Vogal - Nuno Gonçalo Fontes Vaz.

Vogal - Paulo Alexandre Mendonça de Sousa Pacheco.

Vogal - João Francisco Janeiro Gavrishancar.

Vogal - Manuel Francisco Correia Mata Lança.

Vogal - Luís Miguel Coelho Matias Inácio Lopes.

Suplente - José Miguel de Almeida Cavaco.

Suplente - João Manuel Simão Carrilho.

Suplente - Sérgio Manuel Marques Miranda.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

**ANAIEF - Associação Portuguesa dos Grossistas
de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados
Abastecedores - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 8 de junho de 2021,

com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*,
3.ª série, n.º 22, de 30 de novembro de 1996.

«Artigo segundo

Sede

1- A ANAIEF - Associação Portuguesa dos Grossistas de

Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores tem sede no MARL - Mercado Abastecedor da Região de Lisboa em São Julião do Tojal, no concelho de Loures.»

Registado em 28 de junho de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 149 do livro n.º 2.

Associação dos Comerciantes do Porto - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 7 de dezembro de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2003.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

A Associação dos Comerciantes do Porto é uma associação sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com a parte aplicável do Código Civil Português e do Decreto-Lei n.º 215-C/1975.

Artigo 2.º

1- A associação representa todas as pessoas singulares ou coletivas que no distrito do Porto exerçam toda a atividade comercial, de serviços e de indústria, designadamente as seguintes atividades:

- a) Comércio por grosso;
- b) Comércio a retalho;
- c) Indústria;
- d) Turismo;
- e) Alojamento;
- f) Transportes;
- g) Prestação de serviços.

2- A associação representa ainda todas as pessoas singulares ou coletivas que se dediquem ao comércio e reparação de ourivesaria, reparação e comércio nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Viana do Castelo, Viseu e Vila Real, e que dela sejam associadas.

Artigo 3.º

A associação tem a sua sede na cidade e concelho do Porto, em edifício próprio situado na Avenida de Rodrigues de Freitas, 200, podendo, todavia, estabelecer delegações ou outros fins de representação nos locais que julgar convenientes.

Artigo 4.º

A associação tem por objeto a representação e defesa dos interesses comuns das empresas comerciais e de prestação de serviços, suas associadas que se situem no distrito do Porto, bem como as que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança,

Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Viana do Castelo, Viseu e Vila Real exerçam o comércio de ourivesaria e relojoaria, tendo em vista o seu progresso técnico, económico e social, nomeadamente:

- a) Realizando, em cooperação com os associados, ações com vista à resolução dos problemas do comércio;
- b) Definindo, elaborando e difundindo estudos relativos a soluções que visem o desenvolvimento e prosperidade dos associados;
- c) Colaborando com a Administração Pública, através de uma efetiva audiência, na definição das coordenadas da política socioeconómica em matéria de relações de trabalho, Previdência, desenvolvimento regional, crédito, investimento, comércio externo, fiscalidade e outras;
- d) Oferecendo aos seus associados os serviços destinados a apoiar e incentivar o respetivo desenvolvimento;
- e) Organizando, em colaboração com todos os associados, um serviço estatístico referente à atividade do comércio abrangido pela associação;
- f) Conjugando a sua atividade com as federações e confederação do comércio, bem como com a de outras associações congéneres para a resolução de problemas comuns;
- g) Estabelecendo filiações e participando nos trabalhos de organismos nacionais e internacionais cujos objetivos sejam conformes com os seus;
- h) Promovendo a defesa dos associados contra práticas de concorrência desleal ou abusiva, nos termos da legislação aplicável;
- i) Prosseguindo quaisquer outros fins que, sendo permitidos por lei, a associação venha a considerar de interesse assegurar.

Artigo 5.º

No âmbito dos fins assinalados no artigo antecedente, constituem atribuições da associação:

- a) Manutenção de um corpo técnico e de administração;
- b) Constituição de comissões permanentes ou temporárias para estudo dos problemas do comércio;
- c) Estudar e propor esquemas e soluções para os problemas que se refiram aos horários de funcionamento dos estabelecimentos das atividades que representa;
- d) Elaborar estudos e esquemas referentes à atividade comercial e suas envolventes;
- e) Negociação da contratação coletiva de trabalho com os sindicatos em nome e por conta da totalidade ou de parte dos associados.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

1- Poderão ser admitidas como associados todas as pessoas singulares ou coletivas que exerçam qualquer modalidade do comércio no distrito do Porto, referida no Decreto-Lei n.º 339/1985, de 21 de agosto, com as sucessivas alterações legislativas introduzidas, bem como aquelas que prestam serviços

relacionados com a atividade comercial e ainda as que, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Guarda, Viana do Castelo, Viseu e Vila Real, se dediquem ao comércio de ourivesaria e relojoaria, e ainda as que sejam classificáveis na categoria de associados aderentes.

2- Poderão ser criados núcleos com competência territorial definida de acordo com os interesses específicos ao nível de rua, zona comercial, ou localidade, cujo regulamento será aprovado pela assembleia geral, sob proposta da direção.

Artigo 7.º

1- A admissão dos associados é da competência da direção, a qual verificará a existência dos requisitos referidos no número 1 do artigo anterior, devendo, para o efeito e se necessário, exigir aos interessados a sua comprovação; no entanto, a partir da sua inscrição junto dos serviços da associação, poderão, desde logo, beneficiar provisoriamente das regalias de associado.

2- Em caso de não admissão, poderá o não admitido requerer que a mesma seja submetida à apreciação do conselho geral, que decidirá em definitivo.

3- A admissão só poderá ser recusada se o candidato não preencher os requisitos estatutários.

Artigo 8.º

São direitos dos associados:

a) Tomar parte nas assembleias gerais da associação, bem como nas de qualquer coletivo de que façam parte;

b) Elegerem e serem eleitos, nas condições previstas nos presentes estatutos;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos fixados nos estatutos;

d) Apresentar, por escrito, à direção as sugestões que julguem de interesse para a associação ou para o ramo de atividade comercial a que pertençam;

e) Utilizar a sede da associação e todos os seus serviços, nas condições que forem estabelecidas em regulamento aprovado pela direção;

f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação;

g) Examinar nos prazos legais as contas, os documentos e os livros da escrita social;

h) No caso de o associado ser pessoa coletiva, poderá este ser representado por pessoas com vínculo social ou laboral à mesma, exceto nas assembleias gerais eleitorais, devendo para o efeito ser portador de credencial com poderes para o ato, a qual deve ser acompanhada de certidão da conservatória do registo comercial e de cartão de cidadão de quem obriga a sociedade, ou suas fotocópias;

i) No caso de o associado ser pessoa singular, poderá também fazer-se representar por cônjuge, descendente ou ascendente, exceto nas assembleias gerais eleitorais. O representante deverá ser portador de credencial com poderes para o ato, passada pelo associado, acompanhada do cartão de cidadão ou fotocópia do mesmo.

Artigo 9.º

São deveres dos associados:

a) Pagar pontualmente as quotas propostas pela direção e aprovadas em conselho geral;

b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou nomeados;

c) Observar os estatutos e regulamentos da associação e cumprir as deliberações dimanadas dos respetivos órgãos sociais;

d) Comparecer às assembleias e reuniões para que forem convocados;

e) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação.

Artigo 10.º

1- Sem prejuízo das infrações aos preceitos legais vigentes, constitui infração disciplinar:

a) A falta de cumprimento dos deveres enunciados nas alíneas a), b) e c) do artigo 9.º;

b) O não cumprimento de obrigações resultantes de acordos globais ou sectoriais firmados pela associação.

2- As infrações disciplinares referidas no número 1 serão puníveis com:

a) Advertência registada;

b) Suspensão de direitos e regalias até seis meses;

c) Multa até ao montante do valor da quotização de três anos;

d) Exclusão.

3- Compete à direção aplicar as sanções previstas nas alíneas a), b) e c) do número anterior, cabendo recurso, por escrito, para o conselho geral no prazo de 30 dias sem recurso à assembleia geral.

4- Compete ao conselho geral, sob proposta da direção, aplicar a pena de exclusão apenas em caso de grave violação de deveres fundamentais.

5- Da decisão prevista no número anterior cabe recurso por escrito para a assembleia geral no prazo e condições do número 3 do presente artigo.

6- No caso referido no número anterior, as deliberações do conselho geral serão obrigatoriamente tomadas por escrutínio secreto.

7- Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é imputada, sendo-lhe concedido um prazo de 30 dias para apresentar a sua defesa.

Artigo 11.º

1- Serão automaticamente suspensos dos seus direitos:

1.1- Os que tenham em débito mais de seis meses de quotas;

1.2- A situação de suspensão será de imediato confirmada ao associado remisso, fixando-lhe um prazo de 30 dias para regularizar os seus débitos ou justificar a falta de pagamento.

2- Perdem a qualidade de associados:

a) Os que tenham praticado atos contrários aos objetivos da associação ou suscetíveis de a afetar;

b) Os associados que apresentem a sua demissão por escrito ao presidente da direção;

c) Os que, findo o prazo referido no número 1.2 não regularizem o débito nem justifiquem a falta de pagamento.

3- No caso referido na alínea b) do número anterior, a ex-

clusão compete à direção. No caso da alínea *a*) também do número anterior, a exclusão compete ao conselho geral, sob proposta da direção.

4- A quotização correspondente ao ano da exclusão é sempre devida pelo associado excluído no caso do número 1.1.

5- Exceciona-se do disposto nos números anteriores os casos em que o conselho geral, sob proposta da direção, decida reemitir a dívida do associado.

Artigo 12.º

1- Os associados são classificados do seguinte modo:

- a*) Efetivos;
- b*) Aderentes;
- c*) De mérito.

2- Consideram-se associados efetivos todas as pessoas singulares ou coletivas que no distrito do Porto exerçam qualquer modalidade do comércio referida no Decreto-Lei n.º 339/1985, de 21 de agosto, que prestem serviços relacionados com a atividade comercial e ainda aquelas que nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra e Guarda, Viana do Castelo, Viseu e Vila Real se dediquem ao comércio de ourivesaria e relojoaria e, tendo solicitado a sua inscrição como associado, nos termos do número 1 do artigo 7.º, esta haja sido concedida.

3- Consideram-se associados aderentes aqueles que, embora não abrangidos pelo número anterior, mas tendo qualquer atividade relacionada com atos de comércio de bens ou serviços, queiram inscrever-se na associação.

4- Os associados aderentes não poderão participar nos atos eleitorais para os órgãos sociais, quer como candidatos, quer como eleitores e não poderão ser representados pela associação, salvo decisão desta em contrário. Esta decisão é da competência do conselho geral.

5- Decorrente do número anterior, as quotas, bem como os direitos e deveres que delas decorrem, pertencentes aos associados aderentes deverão ficar descritas no regulamento interno.

6- Serão classificados como associados de mérito, aqueles que, como dirigentes ou simples associados, tenham prestado relevantes serviços, dos quais haja resultado um maior engrandecimento da associação e do comércio que ela representa.

§ único. Pode ser concedido o título de sócio honorário a entidades singulares ou coletivas externas à associação ou representantes de associados que em nome individual tenham por forma invulgar e notável concorrido para um maior prestígio e desenvolvimento desta.

CAPÍTULO III

Estrutura e órgãos

SECÇÃO I

Organização e funcionamento - Disposições gerais

Artigo 13.º

São órgãos da associação, a assembleia geral, o conselho geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 14.º

1- O mandato dos membros dos órgãos sociais é de três anos.

2- Os membros dos órgãos sociais só podem ser eleitos para as mesmas funções três mandatos consecutivos.

3- No caso de vagatura do cargo de presidente da direção, bem como, no caso em que não esteja preenchida a totalidade do elenco diretivo efetivo, deverá proceder-se a eleições para aquele órgão nos 60 dias subsequentes. Deve neste último caso preencher-se as vagas dos efetivos e ainda dos três suplentes.

4- No caso de vagatura de qualquer cargo da direção, com exceção do presidente, será chamado à efetividade o suplente que a direção entenda, dentro da lista eleita.

5- Para a mesa da assembleia geral e para o conselho fiscal qualquer vagatura será preenchida por eleição para o cargo vago nos 40 dias subsequentes à ocorrência da vagatura.

6- As eleições serão realizadas de acordo com o estatuído no artigo 39.º

7- Apenas podem constar das listas candidatas aos órgãos sociais associados efetivos que beneficiem do referido estatuto há, pelo menos, um ano.

8- Nenhum associado poderá ser eleito para mais de um órgão social, no mesmo exercício.

9- Os membros dos órgãos sociais terão de ser representados por quem tenha legitimidade para o fazer nos termos da lei; porém, no caso das sociedades poderão estas ser representadas por elementos que façam parte ou estejam vinculados às mesmas, desde que o comprovem. No caso de uma eventual substituição do representante do associado eleito, deverá esta obter a anuência da maioria dos restantes membros desse órgão social.

Artigo 15.º

1- Os membros dos órgãos sociais (via seus representantes) são passíveis de destituição desde que ocorra motivo grave, nomeadamente abuso ou desvio de funções, e ainda a prática de atos que constituam causa de exclusão de associado segundo o disposto no número 2 do artigo 11.º dos estatutos, de acordo com o artigo 35.º, alíneas *d*) e *e*).

2- A destituição só poderá ter lugar em assembleia geral, expressamente convocada e necessita de obter o voto favorável de, pelo menos, dois terços dos associados presentes.

SUBSECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 16.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados efetivos que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 17.º

1- A assembleia geral reunir-se-á ordinariamente uma vez por ano, até 31 de março, para aprovação do relatório e contas do exercício anterior. Também reunirá ordinariamente até 31 de dezembro, para aprovação do plano de atividades relativo ao ano subsequente.

2- As assembleias gerais extraordinárias realizam-se quando convocadas pelo presidente da mesa, por sua iniciativa ou a requerimento da direção, do conselho fiscal, do conselho geral ou ainda por um mínimo de 50 associados efetivos na plena posse dos seus direitos, destinando-se à apreciação de assuntos não compreendidos nas atribuições das assembleias gerais ordinárias.

3- O presidente da mesa da assembleia geral terá 30 dias para convocar a assembleia geral extraordinária que lhe for requisitada nos termos do número anterior.

Artigo 18.º

1- As assembleias gerais são convocadas mediante publicação do respetivo aviso convocatório no Portal da Justiça nos termos legalmente previstos para os atos das sociedades comerciais. Simultaneamente, a convocatória será enviada por correio eletrónico, ou na falta de consentimento dos associados, por carta registada.

2- Independentemente da forma da convocatória, na mesma devem ser designados expressamente o objeto da reunião, dia, hora e local.

3- No caso de ser impossível convocar os associados através da publicação prevista no número 1 ou através de correio eletrónico, por qualquer razão, a carta convocatória deverá ser expedida para todos os associados com a antecedência mínima de quinze dias.

4- A convocatória será expedida para todos os associados com a antecedência mínima de oito dias, com a exceção das assembleias gerais de aprovação de relatório e contas, que será de 15 dias, das assembleias gerais ordinárias eleitorais, bem como as referidas no artigo 14.º, números 3 e 5, que será de 30 dias.

Artigo 19.º

1- A assembleia geral funcionará em 1.ª convocatória desde que estejam presentes metade dos associados e em 2.ª convocatória passada meia hora, com qualquer número.

2- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes. A destituição dos elementos dos órgãos sociais exige, contudo, o voto favorável de dois terços dos associados presentes enquanto que as alterações dos estatutos exigem três quartos dos mesmos. As deliberações sobre a dissolução da associação requerem o voto favorável de três quartos de todos os associados.

3- No caso de ser pedida uma assembleia geral extraordinária para exoneração de órgãos sociais, são necessários, para esta deliberação, três quartos dos votos que os elegeram.

4- Têm direito de voto os associados efetivos, nos termos definidos pelo artigo 12.º, número 2, cujo estatuto lhes haja sido conferido há mais de seis meses.

5- A cada associado corresponde um voto. Fica desde já vedada a possibilidade de voto por representação.

5- Em todas as ordens de trabalho, com exceção das assembleias gerais eleitorais, haverá trinta minutos para discussão de assuntos de interesse da associação.

Artigo 20.º

1- Os associados que queiram a convocação da assem-

bleia geral extraordinária nos termos previstos no número 2 do artigo 17.º devem especificar no seu pedido a respetiva ordem de trabalhos, que não pode ser estranha aos objetivos sociais.

2- O requerimento deve ser dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, a quem compete verificar a sua regularidade formal.

3- A assembleia geral extraordinária convocada nos termos previstos no presente artigo não se realizará se à hora especificada no aviso convocatório não estiverem presentes dois terços dos associados que solicitaram a reunião.

Artigo 21.º

1- É da competência da assembleia geral:

a) Discutir e aprovar o relatório e contas de cada exercício;

b) Eleger e destituir os membros dos órgãos sociais da associação;

c) Retirar o mandato conferido aos órgãos sociais quando os legítimos interesses da associação o reclamarem ou aqueles se tenham desviado da observância da lei, dos estatutos e regulamentos legalmente aprovados;

d) Autorizar em concreto a direção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis ou participações sociais, sendo requeridos pareceres favoráveis prévios do conselho fiscal e do conselho geral;

e) Discutir, aprovar e alterar os estatutos e os regulamentos internos, nas partes dos mesmos que diretamente se relacionem com os direitos e deveres dos associados, bem como os regulamentos referentes aos núcleos;

f) Deliberar sobre os recursos disciplinares que lhes sejam submetidos para apreciação, conforme o disposto no artigo 10.º;

g) Deliberar sobre a dissolução e liquidação da associação;

h) Atribuir os títulos de associado de mérito e sócio honorário sob proposta da direção após ratificação do conselho geral;

i) Exercer as demais funções que lhe estejam legal e estatutariamente cometidas.

2- Na situação prevista pela alínea c) do número 1, a assembleia geral deverá ainda eleger de imediato uma comissão administrativa para substituir o órgão exonerado e deverá estabelecer os limites das atribuições e da duração do seu mandato.

Artigo 22.º

1- A mesa da assembleia geral compõe-se de um presidente, de um vice-presidente e de dois secretários.

2- Na ausência do presidente, este será substituído pelo vice-presidente. Imperativamente a mesa funcionará sempre com três elementos. Quando houver ausência parcial ou total daqueles elementos, a assembleia constituirá mesa de entre os associados presentes.

Artigo 23.º

1- Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar as assembleias gerais;

b) Dar posse aos órgãos sociais eleitos;

c) Dirigir o funcionamento das reuniões, fazendo respeitar

a lei e os estatutos;

d) Com a colaboração dos secretários, dar pronto seguimento às resoluções da assembleia geral;

e) Assinar com um dos secretários as atas e o expediente da mesa.

2- Quando o presidente da mesa pretenda participar na discussão de qualquer assunto, deverá fazer-se substituir pelo vice-presidente ou, na sua falta, por outro membro da mesa.

SUBSECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 24.º

1- O conselho geral é constituído pelos membros da mesa da assembleia geral e efetivos da direção da associação.

2- Do conselho geral farão ainda parte, sem direito de voto, os presidentes dos órgãos sociais cessantes.

3- O conselho geral será presidido pelo presidente da mesa da assembleia geral e, na sua falta ou impedimento, pelo vice-presidente ou pelos secretários da mesa da assembleia geral.

4- Incumbe ao presidente convocar as reuniões do conselho e dirigir os respetivos trabalhos.

Artigo 25.º

Compete ao conselho geral:

a) Fixar o valor das contribuições financeiras dos associados, sob proposta da direção com o parecer do conselho fiscal;

b) Apreciar e deliberar sobre os orçamentos elaborados pela direção, bem como sobre todos os assuntos que legal ou estatutariamente lhe sejam afetos;

c) Apreciar e deliberar sobre a proposta da direção no sentido de reemitir as quantias em dívida de um associado;

d) Decidir os recursos para eles interpostos de quaisquer deliberações da direção;

e) Apreciar e deliberar sobre os regulamentos internos da associação, levando-os à apreciação e deliberação da assembleia geral na matéria que verse sobre direitos e deveres dos associados;

f) Deliberar em matéria de convenções coletivas de trabalho a celebrar pela associação e conceder à direção ou a qualquer comissão por esta nomeada para o efeito, os poderes que julgue convenientes sobre tal matéria;

g) Apreciar e dar parecer, sob proposta da direção, sobre a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis de participações sociais, após parecer do conselho fiscal;

h) Apreciar e dar parecer sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos pelos órgãos sociais ou pelos conselheiros;

i) Nomear e fixar honorários e remunerações dos diretores executivos, conforme o disposto nos números 3 e 4 do artigo 29.º;

j) Apreciar as propostas de modificação total ou parcial dos estatutos, conforme a alínea i) do artigo 30.º;

k) Exercer as demais atribuições previstas estatutariamente.

Artigo 26.º

1- O conselho geral reunirá ordinariamente em cada trimestre, podendo haver uma exceção no período de férias.

2- Reunirá ainda ordinariamente até 30 de novembro de cada ano para se pronunciar sobre o orçamento ordinário para o ano seguinte, e ainda sobre eventual orçamento suplementar para aquele ano, se o houver.

3- Extraordinariamente, o conselho geral reunirá por iniciativa do seu presidente, a pedido da direção, conselho fiscal ou por um número nunca inferior a quatro de outros elementos constitutivos do conselho.

Artigo 27.º

A convocação do conselho geral deverá ser feita por meio de correio eletrónico para cada um dos seus membros, com a antecedência mínima de 5 dias úteis, na qual indicará o dia, hora e local da reunião, bem como a ordem de trabalhos, dispensando-se destas formalidades as reuniões a que se refere o número 1 do artigo 31.º

Artigo 28.º

1- O conselho geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros com direito a voto.

2- Não se verificando o número mínimo de presenças para o funcionamento da primeira convocatória, o conselho geral funcionará em segunda convocatória, passada meia hora, com qualquer número.

3- As deliberações serão tomadas por maioria qualificada dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SUBSECÇÃO III

Da direção

Artigo 29.º

1- A direção é constituída por um presidente, dois vice-presidentes, um secretário, um vice-secretário, um tesoureiro e um vice tesoureiro.

2- Para a direção haverá três suplentes para qualquer cargo à exceção do presidente, nos termos do número 3 do artigo 14.º

3- Poderá haver diretores executivos com remuneração, nomeados de entre os efetivos.

4- Esta nomeação, bem como os horários de exercício e remunerações, terão de ser aprovados pelo conselho geral, por proposta da direção.

5- A destituição de diretores executivos remunerados deve ser feita sob proposta da direção, com a aprovação do conselho geral, ou em última instância por iniciativa do próprio conselho geral.

Artigo 30.º

À direção, compete:

a) Representar a associação em juízo e fora dele;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços necessários à realização dos fins da associação;

c) Cobrar as receitas e satisfazer as despesas orçamentais;

d) Administrar e orientar a vida da associação, prestigiando-a e zelando pelos seus interesses, de harmonia com as disposições legais e com os estatutos;

e) Fazer cumprir por parte dos associados e funcionários os estatutos, regulamentos ou ordens de serviço dimanados dos órgãos sociais, exercendo, em caso necessário, ação disciplinar conveniente;

f) Admitir, rejeitar e eliminar associados, conforme o disposto nos artigos 7.º e 10.º dos estatutos;

g) Elaborar os orçamentos, submetendo-os a apreciação e aprovação da conselho geral dentro dos prazos estabelecidos;

h) Elaborar o relatório e contas anuais e submetê-los à apreciação e aprovação da assembleia geral;

i) Propor a modificação total ou parcial dos estatutos e, depois de apreciada pelo conselho geral, entregar o respetivo projeto à assembleia geral para discutir e aprovar;

j) Propor à assembleia geral a nomeação de associados de mérito e sócios honorários;

k) Propor ao conselho geral a fixação ou alteração de joias e quotas e quaisquer outras contribuições obrigatórias dos associados;

l) Adquirir, alienar ou onerar bens imóveis ou participações sociais, de acordo com a alínea g) do artigo 25.º e a alínea d) do artigo 21.º, ou ainda decidir a participação não onerosa em sociedades ou outros organismos sem fins lucrativos, desde que tais participações visem promover ou servir os interesses da associação ou do comércio ou dos serviços;

m) Representar, diretamente ou por delegação, a associação nos órgãos sociais das entidades referidas na alínea anterior;

n) Garantir que no fim de cada mandato, haja pelo menos uma lista para os órgãos sociais a submeter a sufrágio, podendo por sua iniciativa elaborar também uma;

o) Praticar todos os atos necessários à realização dos fins estatutários.

Artigo 31.º

1- A direção reunirá mensalmente e sempre que o julgue necessário, podendo deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3- Quando o julgue oportuno, poderá o presidente fazer reunir a direção com a presença de todos ou de alguns dos seus elementos substitutos, não tendo estes, contudo, voto deliberativo nas resoluções que forem tomadas.

Artigo 32.º

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, sendo, para a movimentação de fundos, uma delas a do tesoureiro.

2- Na falta ou impedimento do tesoureiro, a sua assinatura poderá ser substituída pela do vice tesoureiro.

SUBSECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 33.º

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal.

Artigo 34.º

1- O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário, podendo deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros, um dos quais tem, necessariamente, de ser o presidente do órgão social.

2- As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 35.º

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar uma vez trimestralmente e sempre que o entenda conveniente as contas da associação e os serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas da direção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pelo conselho geral ou pela direção;

c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias;

d) Relatar ao conselho geral as infrações cometidas quer por associados quer por órgãos sociais ou pelos seus elementos, com recomendação quanto ao procedimento a seguir;

e) Sem prejuízo da alínea anterior, poder levar as infrações à assembleia geral na forma de relatório com proposta de procedimento.

CAPÍTULO IV

Administração financeira, orçamento e contas

Artigo 36.º

1- Constituem receitas da associação, além de outras que sejam criadas, as seguintes:

a) O produto das quotas e joias pagas pelos associados;

b) O produto de multas que forem aplicadas;

c) Outros rendimentos que por qualquer título pertençam ou venham a pertencer à associação.

2- As alterações efetuadas às quotas e ao modelo de quotização devem constar do plano de atividades a ser aprovado em assembleia geral, mas apenas após aprovação das mesmas pelo conselho geral.

Artigo 37.º

1- A direção elaborará anualmente, até 1 de novembro, o orçamento ordinário para o ano seguinte. Poderá, em caso de força maior, apresentar um orçamento suplementar.

2- A direção deverá apresentar ao conselho fiscal o relatório e contas do exercício até 31 de março de cada ano subsequente.

CAPÍTULO V

Da alteração dos estatutos

Artigo 38.º

Em caso de alteração dos estatutos e depois de apreciado pelo conselho geral, conforme o disposto na alínea i) do artigo 30.º, deverá o respetivo projeto de alteração ser comunicado a todos os associados, pelo menos até 15 dias antes da assembleia geral que sobre a mesma alteração deliberar.

CAPÍTULO VI

Das eleições

Artigo 39.º

1- As eleições para os órgãos sociais serão realizadas por escrutínio secreto e em listas separadas para cada órgão, nas quais serão especificados os cargos a desempenhar, bem como os associados e seus representantes que a eles se candidatam e deverão ter lugar até 31 de dezembro subsequente ao ano em que expirar o mandato.

2- Um grupo de cinco associados, desde que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos, poderá propor a candidatura de uma lista a submeter a sufrágio, nomeando de entre eles dois mandatários, com indicação de formas de contacto imediato (telefones, telecópia, correio eletrónico, etc.).

3- As propostas de candidatura deverão ser feitas por escrito e em separado para cada um dos órgãos a eleger ou seja: mesa da assembleia geral, conselho fiscal e direção, e conterem a assinatura e carimbo dos associados proponentes e propostos e assinatura dos seus representantes, bem como a documentação comprovativa da vinculação destes, se tal for o caso, de acordo com o número 9 do artigo 14.º

4- Os proponentes das listas deverão apresentá-las ao presidente da mesa da assembleia geral até 15 dias antes da data designada para o ato eleitoral.

5- Após a receção das listas propostas, o presidente da mesa da assembleia geral verificará se todos os elementos que as constituem possuem as condições estatutárias exigíveis e em todas elas deverá apor a sua assinatura, bem como a data da receção das mesmas, devendo no prazo máximo de quarenta e oito horas, após aquela receção, determinar que sejam afixadas, imediatamente, na sede da associação, aquelas que forem consideradas nas condições legais.

6- Dentro do mesmo prazo de quarenta e oito horas, o presidente da mesa da assembleia geral fará reunir a comissão eleitoral composta pelos três elementos da mesa da assembleia geral e pelos dois mandatários de cada lista concorrente que confirma os elementos do número anterior e atribuirá uma ordem alfabética às listas de acordo com as datas de entrada.

7- Se algum dos elementos que compõem a lista não possuir condições de elegibilidade, deverá o presidente da mesa

da assembleia geral comunicar o facto aos respetivos mandatários, notificando-os de que devem proceder à substituição dos elementos que se encontram naquelas condições, no prazo de quarenta e oito horas, sendo então esta lista também afixada.

8- No caso da substituição referida no número anterior não se verificar dentro do prazo indicado, será a respetiva proposta de candidatura considerada sem efeito.

9- A comissão eleitoral organizará todos os aspetos referentes às eleições, como por exemplo: forma dos boletins de diferentes cores, campanha eleitoral, horário da assembleia eleitoral, número de mesas de voto, escrutinadores, controlo/identificação dos associados eleitores, etc.

10- Das reuniões da comissão eleitoral serão lavradas atas avulsas resumidas às decisões tomadas. Estas serão tomadas desejavelmente por consenso e no limite por maioria, tendo o presidente da mesa de assembleia geral voto de qualidade.

11- Com base nos associados existentes em 31 de dezembro do ano anterior, serão elaborados cadernos eleitorais contendo o número, o nome e o domicílio no distrito dos associados com direito a voto, com termo de abertura e encerramento e todas as folhas numeradas e rubricadas pelo presidente da mesa da assembleia geral. Haverá três tipos de cadernos, sendo um por ordem numérica dos associados, outro por ordem alfabética e outro por ruas.

12- A votação será encerrada às 24h00 do dia do ato eleitoral.

13- No apuramento de votos serão consideradas nulos os boletins que tenham nomes cortados ou rasurados e os que, pelo seu estado, tornem ilegíveis os nomes e ou os cargos.

14- Terminada a votação e feita a devida contagem dos boletins entrados nas urnas e confrontando o seu número com as descargas nos cadernos eleitorais, o presidente da mesa proclamará eleitos para os diversos cargos os indivíduos que constituírem as listas mais votadas.

15- A tomada de posse órgãos sociais eleitos efetuar-se-á no período máximo de 30 dias da data das eleições.

16- Depois de lavrada e assinada pela mesa e pelos escrutinadores a respetiva ata, o presidente mandará afixar no local de voto o resultado da eleição.

17- A convocação da assembleia geral, para efeitos de eleições, deverá ser feita até 30 dias antes do dia designado para o ato eleitoral, e expedida para cada um dos associados.

18- Os cadernos eleitorais devem estar presentes na sede, para consulta dos interessados, nos 30 dias anteriores à data designada para o ato eleitoral, podendo a documentação de suporte ser consultada pelos mandatários das listas, a partir da data da aceitação dos mesmos pelo presidente da mesa da assembleia geral. Cada associado só tem direito a um voto.

19- Aos associados domiciliados fora do concelho do Porto é permitido votar por correspondência, devendo, para o efeito, os boletins estar dobrados e contidos em envelope fechado e lacrado, tendo exteriormente o nome do votante e o seu número de associado. Deverá ser acompanhado de uma carta, dirigida ao presidente da mesa, devidamente assinada. Caso se trate de uma pessoa singular, deve ainda fazer-se acompanhar

de fotocópia do seu cartão de cidadão. Caso se trate de pessoa coletiva, deve juntar-se fotocópia de certidão permanente, no caso de sociedade comercial, ou de fotocópia de cartão de pessoa coletiva, com indicação de poderes para o ato.

CAPÍTULO VII

Da dissolução e liquidação

Artigo 40.º

1- Em caso de dissolução, a assembleia que a votar deverá logo nomear os liquidatários, fixando o prazo e condições de liquidação e, bem assim, o destino a dar ao saldo final, uma vez satisfeitas todas as dívidas e encargos. Excetuam-se os bens que, nos termos da lei, compete ao tribunal atribuir.

2- Em caso de extinção judicial ou voluntária, os respetivos bens não podem ser distribuídos pelos associados, exceto quando estes sejam associações.

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais, finais e transitórias

Artigo 41.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 42.º

O disposto em relação aos órgãos sociais só produzirá efeitos após o final do mandato para que foram eleitos. Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 16 de outubro de 2002, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/1975, de 30 de abril, sob o n.º 98/2002, a fl. 13 do livro n.º 2.

Registado em 28 de junho de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 149 do livro n.º 2

II - DIREÇÃO

ANAUDI - Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de maio de 2021 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Clinia - Clínica Médica da Linha, L.^{da}, representada por Armando Jorge Lima dos Santos.

Vice-presidente - Smic - Serviços Médicos de Imagem Computorizados, SA, representada por Paulo Jorge Garcia Cortes Bernardo Marques.

Tesoureiro - Soerad - Sociedade de Estudos Radiológicos, L.^{da}, representada por Rui Alexandre Caxaria Silvério.

Vogal - Nuclearmed - Instituto de Medicina Nuclear, SA, representada por Miguel João Sousa Vieira.

Vogal - Diatra - Centro de Diagnóstico e Tratamento Médico, L.^{da}, representada por André de Sousa Guerreiro.

Vogal - CDI - Clínica de Diagnóstico por Imagem, L.^{da}, representada por Miguel Esteves Coelho dos Santos.

Vogal - Centro de Diagnóstico Dr. Lúcio Coelho, L.^{da}, representada por Paulo Alexandre Pereira de Albergaria e Sousa Maia.

ANADIAL - Associação Nacional de Centros de Diálise - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de abril

de 2021 para o mandato de dois anos.

Presidente - NEPHROCARE PORTUGAL, SA - representado por Jaime Lourenço Tavares.

Vice-presidente - DIAVERUM - Investimentos e Serviços, L.^{da}, representado por Sofia Correia de Barros.

Vogal - DIALVERCA - Sociedade Médica, SA, representado por António José de Castro Guerreiro.

Vogal - EURODIAL - Centro de Nefrologia e Diálise de Leiria, L.^{da}, representado por Paulo Jorge Silva Dinis.

Vogal - IDTDR - Instituto de Diagnóstico e Tratamento de Doenças Renais, L.^{da}, representado por Pedro Miguel Pereira Leite.

Vogal - NEFROPINHAL - Clínica Privada da Sertã, L.^{da}, representado por Rui Miguel Alves Filipe.

Vogal - NEFRODOURO - Centro Médico do Douro, L.^{da}, representado por Ricardo Manuel Martins Barbosa Leão.

NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2021, foi publicada a identidade dos membros da direção nacional da NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos eleitos em 31 de maio de 2021 para

o mandato de três anos, com inexatidão, pelo que, assim se retifica:

Nas páginas 2326 e 2327, onde se lê:

«...NORQUIFAR - Associação do Norte dos Importadores/Armazenistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos...»

Deve ler-se:

«... NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos ...»

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} - Constituição

Estatutos aprovados em 26 de março de 2021.

CAPÍTULO I

Coletivo dos trabalhadores e formas de organização

SECÇÃO I

Coletivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores com contrato com a empresa Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}

2- Para efeitos do disposto no número 1, não são considerados trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} os titulares de um contrato de prestação de serviços.

3- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes estatutos.

2- São, nomeadamente direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos;

b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos estatutos;

c) Votar nas votações para alteração dos estatutos;

d) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;

e) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas às eleições;

f) Eleger e ser eleito membro da comissão de trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores;

g) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral;

h) Subscrever a convocatória da votação para destituição da comissão de trabalhadores ou de subcomissões de trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;

i) Votar nas votações previstas na alínea anterior;

j) Eleger e ser eleito para os órgãos do coletivo dos trabalhadores exercendo quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo;

k) Subscrever o requerimento para a convocação da assembleia geral;

l) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na assembleia geral;

m) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações da assembleia geral.

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

a) A assembleia geral dos trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da};

b) A comissão de trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da};

c) As subcomissões de trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}

CAPÍTULO II

Assembleia geral

SECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 4.º

Natureza

A assembleia geral de trabalhadores, na qual participam todos os trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}, é a forma democrática de reunião e deliberação do coletivo dos trabalhadores, definido no artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a comissão de trabalhadores;
- b) Controlar a atividade da comissão de trabalhadores e seus representantes pelos meios previstos nestes estatutos;
- c) Aprovar as propostas de alterações aos estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela comissão de trabalhadores ou por trabalhadores nos termos definidos no artigo seguinte.

Artigo 6.º

Convocatória

1- A assembleia geral de trabalhadores pode ser convocada pela comissão de trabalhadores, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de trabalhadores devidamente identificados de:

- 30 % - Quando a totalidade dos trabalhadores é menor que 100, inclusive;
- 35 % - Quando a totalidade dos trabalhadores é igual ou superior a 101 e inferior a 150, inclusive;
- 40 % - Quando a totalidade dos trabalhadores é igual ou superior a 151 e inferior a 200, inclusive;
- 45 % - Quando a totalidade dos trabalhadores é igual ou superior a 201.

2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3- A comissão de trabalhadores deve fixar a data da reunião da assembleia geral de trabalhadores e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias contados a partir da receção do requerimento referido no número anterior.

4- Podem realizar-se assembleias gerais nos locais de trabalho durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até ao limite determinado por lei.

5- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

6- A comissão de trabalhadores é obrigada a comunicar ao(à) diretor(a) da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal

L.^{da} a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 7.º

Assembleia geral descentralizada

1- A assembleia geral poderá, sempre que possível, ser descentralizada em assembleias locais.

2- A comissão de trabalhadores define na convocatória a localização das diversas assembleias locais.

3- As assembleias locais acontecem de forma simultânea e com a mesma ordem de trabalhos.

4- Sempre que possível, as reuniões devem ser realizadas através de recurso a videoconferência.

5- Os trabalhos das diversas assembleias locais são coordenados pela mesa que preside a assembleia local nas instalações da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}

6- As assembleias são conduzidas por uma mesa, que tem as seguintes incumbências:

- a) Conduzir os trabalhos da reunião, sem prejuízo do disposto no número anterior;
- b) Registar as presenças;
- c) Assegurar a regularidade das deliberações;
- d) Redigir a ata e submetê-la à aprovação.

7- As mesas das assembleias locais têm a seguinte composição:

a) Na Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} - Évora - é composta por elementos da comissão de trabalhadores;

b) Nas restantes assembleias locais é composta por elementos da subcomissão de trabalhadores da unidade orgânica. No caso de na unidade orgânica não existir subcomissão de trabalhadores a mesa é composta por trabalhadores da unidade orgânica designados pela comissão de trabalhadores.

8- O apuramento dos votos para efeitos de maiorias necessárias nos atos eleitorais e deliberações, aferido em função da votação de todas as assembleias locais.

Artigo 8.º

Prazos e formalidades

A convocatória será efetuada com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da propaganda ou, na ausência daqueles, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores e no site da comissão de trabalhadores, caso este exista.

Artigo 9.º

Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por ano para:

a) Apreciação da atividade desenvolvida pela comissão de trabalhadores;

b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do coletivo dos trabalhadores e da comissão de trabalhadores;

2- A assembleia geral de trabalhadores reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e

com os requisitos previstos no artigo 6.º

3- A assembleia geral de trabalhadores reúne, ainda de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente do coletivo dos trabalhadores, cabendo à comissão de trabalhadores definir essa urgência e a elaboração da respetiva convocatória que face à sua excecionalidade e urgência deverá ser efetuada com a antecedência possível.

Artigo 10.º

Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral de trabalhadores reúne com a presença de, pelo menos, metade do total dos trabalhadores existentes à data da convocação. Se este número não estiver presente à hora indicada, a assembleia geral reunirá meia hora mais tarde com qualquer número de presenças.

2- Para a destituição da comissão de trabalhadores, ou de alguns dos seus membros, exige-se a presença mínima na assembleia de 40 % dos trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}

3- Para a destituição das subcomissões de trabalhadores, ou de alguns dos seus membros, exige-se a presença mínima de 80 % dos trabalhadores que a constituem.

4- Exige-se uma maioria qualificada de dois terços dos presentes para as seguintes deliberações:

a) Para a destituição da comissão de trabalhadores, ou de alguns dos seus membros;

b) Para a destituição das subcomissões de trabalhadores, ou de alguns dos seus membros;

c) Para alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

5- Todas as outras deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

6- A assembleia geral de trabalhadores é presidida pela comissão de trabalhadores e pelas subcomissões de trabalhadores no respetivo âmbito.

Artigo 11.º

Sistemas de votação em assembleia geral

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se sempre por braço levantado exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, com exceção do disposto no número seguinte.

3- O voto é secreto nas ações referentes à eleição e destituição da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, a aprovação e alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa o nome dos trabalhadores.

Artigo 12.º

Discussão em assembleia geral

1- A deliberação sobre a destituição da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores ou de alguns dos seus membros é obrigatoriamente precedida de discussão em assembleia geral.

2- Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

3- A comissão de trabalhadores, as subcomissões de traba-

lhadores ou a assembleia podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que mencionada na convocatória.

CAPÍTULO III

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da comissão de trabalhadores

Artigo 13.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores é um órgão democraticamente eleito, investido e dirigido pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, ou outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 14.º

Competências da comissão de trabalhadores

Compete à comissão de trabalhadores:

a) Em geral exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas;

b) Desenvolver um trabalho permanente de organização no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade coletiva;

c) Promover a formação socioprofissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;

d) Exigir da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à empresa.

Artigo 15.º

Deveres da comissão de trabalhadores

São considerados deveres fundamentais da comissão de trabalhadores:

a) Desenvolver as ações e iniciativas tidas como pertinentes ao normal desenrolar da atividade desta estrutura representativa dos trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da};

b) Pugnar pelo cumprimento rigoroso das normas legais previstas no quadro daquilo que são os direitos e deveres dos trabalhadores;

c) Manter os trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} devidamente informados acerca da referida atividade e sobre os assuntos que possam ser do seu interesse;

d) Promover a participação ativa e democrática dos trabalhadores no conjunto de iniciativas promovidas pela comissão de trabalhadores e no contexto da organização e funcionamento das suas estruturas internas;

e) Cooperar e manter relações de proximidade, em especial, com os órgãos de Governo e a Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da};

f) Cooperar e manter relações de proximidade com comissões de trabalhadores de outras empresas.

SECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 16.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências a comissão de trabalhadores goza dos direitos previstos na lei, noutras normas aplicáveis e nos artigos seguintes.

Artigo 17.º

Representação no plenário das subcomissões de trabalhadores

A comissão de trabalhadores tem direito de se fazer representar no plenário das subcomissões de trabalhadores.

Artigo 18.º

Reuniões com os diversos órgãos da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com a direção da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2- As reuniões devem realizar-se, pelo menos uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- Sem prejuízo do disposto número 1, a comissão de trabalhadores poderá solicitar reuniões com os restantes órgãos de gestão e direção da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}, e qualquer outra estrutura que envolva representação de trabalhadores.

4- Das reuniões referidas neste artigo serão lavradas atas assinadas por todos os presentes.

Artigo 19.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- O dever de informação que recai sobre a direção da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} abrange, nomeadamente, as seguintes matérias:

a) Plano e relatório de atividades;

b) Orçamento;

c) Gestão dos recursos humanos;

d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gestão e relatórios de gestão;

e) Projetos de reorganização do órgão ou serviço;

f) Situação de aprovisionamento;

g) Modalidades de financiamento.

3- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no número 2 do artigo 18.º

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores, ao(à) diretor(a), administrador ou outro consoante o caso.

5- Nos termos da lei, o(a) diretor(a), ou quem este designar, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de oito dias úteis, que poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias se a complexidade da matéria o justificar e assim o aceitar a comissão de trabalhadores.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Sem prejuízo dos pareceres obrigatórios previstos na lei, designadamente em matéria de balanço social e estatuto disciplinar, terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer por escrito da comissão de trabalhadores, os seguintes atos dos órgãos da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}:

a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

b) Tratamento de dados biométricos;

c) Elaboração de regulamentos internos;

d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da};

e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da};

f) Criação ou modificação dos critérios de base de qualquer classificação profissional e de progressões ou promoções;

g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos;

h) Intervir nas demais situações decorrentes da lei aplicável.

2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de dez dias a contar da receção do documento em que tal for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Caso a comissão de trabalhadores peça informação pertinente sobre a matéria da consulta, o prazo referido no número 2 conta-se a partir da prestação da informação, por escrito ou reunião em que tal ocorra.

4- Decorridos os prazos referidos no número 2 e sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a formalidade prevista no número 1.

SECÇÃO III

Condições e garantias para o exercício da atividade da comissão de trabalhadores

Artigo 21.º

Apoio à comissão de trabalhadores

A Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} deve colocar à disposição da comissão de trabalhadores instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

Artigo 22.º

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões gerais e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite determinado por lei.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeito dos números 2 e 3, a comissão de trabalhadores, ou as subcomissões de trabalhadores, comunicarão a realização da reunião ao respetivo órgão de gestão com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 23.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores, com vista à eleição da comissão de trabalhadores e à aprovação e alteração de estatutos que em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 24.º

Ação da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contato direto com os trabalhadores. O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 25.º

Direito de afixação e divulgação de documentos

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de divulgar

todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado nas instalações da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} - bloco social, fabril e administrativo.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos a todos os trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}, utilizando o correio eletrónico ou outros meios afins.

Artigo 26.º

Crédito de horas

1- Para exercício da sua atividade, os trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem do seguinte crédito de horas:

a) Comissão de trabalhadores - vinte e cinco horas mensais;

b) Subcomissão de trabalhadores - oito horas mensais.

2- A comissão de trabalhadores pode deliberar, se por unanimidade, redistribuir pelos seus membros, segundo critérios por si mesma definida, um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de quarenta horas mensais.

3- Não pode haver lugar à acumulação de crédito de horas pelo facto de um trabalhador pertencer a mais de uma das entidades referidas no número 1.

4- No caso de existir acordo entre a comissão de trabalhadores e a Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}, através dos seus órgãos competentes, poderá um ou mais membros da comissão de trabalhadores ter um crédito de horas superior àquele definido anteriormente.

5- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver a sua atividade de representante dos trabalhadores com a diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 27.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e atividades, pelos trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}, que sejam membros da comissão de trabalhadores e que excedam o crédito de horas referido no artigo 26.º

2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito (48) horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 28.º

Desempenho de funções a tempo inteiro

1- Sem prejuízo do definido no artigo 26.º, os membros da comissão de trabalhadores que exerçam funções a tempo inteiro mantêm a proteção legal e todos os direitos previstos na lei, noutras normas aplicáveis e nos presentes estatutos, de desenvolverem no interior da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} as funções para que foram eleitos.

2- Os trabalhadores atrás referenciados gozam do regime normal de proteção nos termos da lei.

Artigo 29.º

Proteção em caso de procedimento disciplinar, despedimento ou demissão

1- A suspensão preventiva de membros eleitos para a comissão de trabalhadores não obsta a que os mesmos possam ter acesso aos locais e atividades que se compreendam no exercício normal dessas funções enquanto membro da comissão de trabalhadores.

2- No caso de o trabalhador despedido ou demitido ser membro da comissão de trabalhadores e tendo sido interposta providência cautelar de suspensão da eficácia do ato de despedimento ou demissão, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa ou do motivo justificativo invocados.

3- As ações administrativas que tenham por objeto litígios relativos ao despedimento dos trabalhadores referidos no número anterior têm natureza urgente.

4- Não havendo justa causa ou motivo justificativo, o trabalhador despedido ou demitido tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos previstos na lei.

Artigo 30.º

Proteção em caso de mudança de local de trabalho

1- Os membros da comissão de trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da respetiva comissão de trabalhadores.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando a mudança de local de trabalho resultar da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas aplicáveis a todos os seus trabalhadores.

SECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 31.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se nas instalações da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}, Lote B1, Parque Industrial de Aeronáutica, 7005-797 Évora, Portugal.

Artigo 32.º

Composição da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores é composta por três (3) membros.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo respetivo suplente, se os houver.

3- Se a substituição for global ou se por outros fatores o número de membros da comissão de trabalhadores ficar reduzido a menos de metade, a assembleia geral de trabalhadores elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de sessenta dias.

4- Alguma questão que careça de decisão urgente e sujeita a prazos, a comissão eleitoral deverá submetê-la à assembleia geral que tomará as devidas decisões e diligências que entender por pertinentes.

Artigo 33.º

Duração do mandato

1- O mandato da comissão de trabalhadores é de quatro anos, sendo permitidos mandatos sucessivos.

2- A comissão de trabalhadores inicia as respetivas atividades depois da publicação dos estatutos da primeira e dos resultados da eleição na 2.ª série do *Diário da República*.

Artigo 34.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar, injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores nos termos do artigo 32.º

Artigo 35.º

Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião, exceto na situação indicada no número seguinte.

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- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos prazo e identificação do mandatário.

Artigo 36.º

Coordenação da comissão de trabalhadores

A atividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um secretariado executivo composto por três (3) membros, eleitos na primeira reunião após a investidura, por voto direto e secreto, de um coordenador e de dois secretários e respetivos substitutos.

Artigo 37.º

Funcionamento da comissão de trabalhadores

1- Compete ao coordenador:

- a) Representar a comissão de trabalhadores;
- b) Promover, pelo menos, uma reunião mensal ordinária da comissão de trabalhadores;
- c) Promover, pelo menos, uma reunião mensal com o(a) diretor(a) da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} a, ou com os órgãos de direção;
- d) Promover, pelo menos, uma reunião trimestral ordinária com os coordenadores das subcomissões de trabalhadores;
- e) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
- f) Assegurar a divulgação das atas das reuniões da comissão de trabalhadores, depois de aprovadas;
- g) Assinar todo o expediente que a comissão de trabalhadores tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.

2- As reuniões ordinárias deverão ser convocadas com, no mínimo, quinze dias de antecedências e as reuniões extraordinárias com, no mínimo e sempre que possível, setenta e duas horas de antecedência.

3- Compete aos secretários:

- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da comissão de trabalhadores;
- c) Servir de escrutinadores no caso de votações;
- d) Redigir as atas da comissão de trabalhadores;
- e) Dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da comissão de trabalhadores.

Artigo 38.º

Formas de votação

1- As deliberações da comissão de trabalhadores são tomadas por votação nominal e por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da comissão de trabalhadores.

2- As deliberações que envolvam a apreciação de comportamentos ou das qualidades de qualquer pessoa são tomadas por escrutínio secreto; em caso de dúvida, o órgão colegial deliberará sobre a forma de votação.

3- Quando exigida a fundamentação das deliberações tomadas por escrutínio secreto, será feita pelo secretariado executivo após a votação, tendo presente a discussão que a tiver precedido.

4- Havendo empate em votação por escrutínio secreto, proceder-se-á imediatamente a nova votação e, se o empate se mantiver, adiar-se-á a deliberação para a reunião seguinte; se na primeira votação dessa reunião se mantiver o empate, proceder-se-á a votação nominal.

Artigo 39.º

Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias

as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 40.º

Financiamento da comissão de trabalhadores

1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - b) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores;
 - c) A contribuição voluntária dos trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}
- 2- A comissão de trabalhadores submete anualmente à apreciação da assembleia geral de trabalhadores relatório sobre as receitas e despesas da sua atividade.

CAPÍTULO IV

Subcomissão de trabalhadores

Artigo 41.º

Subcomissão de trabalhadores

Existirão subcomissões de trabalhadores em unidades orgânicas geograficamente dispersas, que a prática demonstre como conveniente.

Artigo 42.º

Constituição

1- A constituição das subcomissões de trabalhadores é da iniciativa dos trabalhadores afetos às unidades orgânicas, mencionadas no artigo 41.º

2- As subcomissões de trabalhadores são constituídas por:

- a) Um membro caso a unidade orgânica tenha menos de 50 trabalhadores;
- b) Três membros caso a unidade orgânica tenha entre 50 e 200 trabalhadores;
- c) Cinco membros caso a unidade orgânica tenha mais de 200 trabalhadores.

Artigo 43.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é coincidente com a do mandato da comissão de trabalhadores, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

2- Para o primeiro mandato, e sem prejudicar o termo do exercício previsto no número anterior, a eleição das subcomissões de trabalhadores pode ser feita após a eleição da comissão de trabalhadores, em período a designar por esta.

Artigo 44.º

Competências das subcomissões de trabalhadores

1- Compete às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer as atribuições e os poderes que lhe sejam delegados pela comissão de trabalhadores, sem prejuízo do direito de avocação a todo o tempo;

b) Informar a comissão de trabalhadores sobre matérias que entenderem de interesse para a respetiva atividade e para o coletivo dos trabalhadores;

c) Estabelecer a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do respetivo âmbito e a comissão de trabalhadores, sem deixarem de estar vinculados à orientação geral por esta estabelecida;

d) Executar as deliberações da assembleia geral de trabalhadores e da comissão de trabalhadores;

e) Dirigir o plenário da assembleia geral descentralizado ao nível da respetiva unidades orgânicas;

f) Convocar e dirigir os plenários das respetivas unidades orgânicas;

g) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nos estatutos.

2- No exercício das suas atribuições as subcomissões de trabalhadores dão aplicação às orientações gerais democraticamente definidas pelo coletivo dos trabalhadores e pela comissão de trabalhadores, sem prejuízo da competência e direitos desta.

3- Para o exercício da sua atividade, cada membro das subcomissões de trabalhadores dispõe de um crédito de horas mensais de acordo com o definido no artigo 26.º destes estatutos.

Artigo 45.º

Subsidiariedade

Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, são aplicáveis às subcomissões de trabalhadores, dentro dos limites e poderes que lhes forem delegados nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 44.º, as regras de organização e funcionamento da comissão de trabalhadores, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO V

Eleições

Artigo 46.º

Objeto

1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores.

2- Nos termos da lei, cabe aos órgãos dirigentes da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

3- O processo eleitoral das subcomissões de trabalhadores segue o regime da comissão de trabalhadores, com as necessárias adaptações.

Artigo 47.º

Elegibilidade

São eleitores elegíveis, todos os trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} tal como definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 48.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é direto e secreto, segundo o princípio de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

2- A eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores decorre em simultâneo.

Artigo 49.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é constituída por três elementos efetivos e um suplente e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral.

2- Os elementos da comissão eleitoral são eleitos pela comissão de trabalhadores em funções, excetuando as que terão por incumbência a condução de todo o processo eleitoral nas seguintes situações:

a) Eleição da primeira comissão de trabalhadores, a qual será eleita aquando da reunião geral de trabalhadores que deliberará, simultaneamente, sobre a constituição da comissão de trabalhadores e sobre a proposta de estatutos;

b) Eleição de uma nova comissão de trabalhadores quando se verificar que o número de membros da comissão em funções se reduziu a menos de metade. Esta será eleita numa assembleia geral de trabalhadores, convocada para o efeito, de acordo com o previsto no número 3 do artigo 32.º

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Convocar e publicitar o ato eleitoral;

b) Solicitar, com o envio da respetiva convocatória, os cadernos eleitorais à direção da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} e promover a sua afixação nas instalações;

c) Aceitar ou rejeitar as listas candidatas;

d) Divulgar as listas aceites;

e) Assegurar a elaboração dos boletins de voto e sua distribuição pelas mesas;

f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados obtidos;

g) Providenciar o registo e a devida publicação;

h) Em caso de dúvida ou omissão, compete à comissão eleitoral a emissão e publicação relativas ao seu funcionamento e ao processo eleitoral e para a decisão, com caráter de definitividade, por isso esgotando a via administrativa, das dúvidas, reclamações e recursos que no seu âmbito sejam suscitados.

4- A comissão eleitoral é presidida pelo trabalhador mais votado, em caso de empate na votação a comissão eleitoral será presidida pelo trabalhador mais antigo com a categoria mais elevada, e exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral nas instalações que lhe forem afetas para o efeito.

5- Os elementos da comissão eleitoral não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral, excetuando na eleição da primeira comissão de trabalhadores.

6- Cada lista de candidatos às eleições indica um delegado para fazer parte da comissão eleitoral, designado no ato de

apresentação da respetiva candidatura.

7- A comissão eleitoral inicia funções no início do calendário eleitoral.

8- A comissão eleitoral cessa funções após ser dada posse aos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores.

9- Regra de funcionamento da comissão eleitoral que preside ao ato eleitoral: o quórum constitutivo e deliberativo da comissão eleitoral corresponde à maioria simples dos respetivos membros.

Artigo 50.º

Cadernos eleitorais

1- A Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} deve entregar os cadernos eleitorais à comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória.

2- Os cadernos eleitorais devem conter o nome dos trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} à data da convocação da votação, agrupados por unidades e serviços de acordo com a solicitação da comissão eleitoral.

Artigo 51.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer à comissão de trabalhadores as listas que sejam subscritas por 20 % ou por 100 trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}, inscritos nos cadernos eleitorais, ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissões de trabalhadores por 10 % de trabalhadores da respetiva unidade orgânica.

2- As listas de candidatura compreendem:

a) Para a comissão de trabalhadores: Três (3) elementos efetivos (obrigatório) e três (3) elementos suplentes (facultativo);

b) Para as subcomissões de trabalhadores: O mesmo número de elementos efetivos conforme definido no artigo 42.º, e metade deste, arredondado à unidade para cima de elementos suplentes.

3- A lista de candidatura tem de ser acompanhada por um documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura e tem de conter um lema que a identifique.

4- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

5- As candidaturas são apresentadas até dez dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação, assinada por todos os candidatos, efetivos e suplentes, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- Todas as candidaturas têm o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 52.º

Rejeição de candidaturas

1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompa-

nhas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois (2) dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações destes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva receção da notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 53.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao quinto dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados na alínea b) do número 3 do artigo 49.º, a aceitação das candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela comissão eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 54.º

Ato eleitoral

1- A votação da constituição da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores é simultânea, com votos distintos.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é constituída uma secção de voto por cada unidade orgânica e serviços da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}, ou conjunto de unidades orgânicas ou serviços da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}, cujo número de votantes não ultrapasse os 500.

3- Em cada secção pode existir uma ou mais mesas de voto cuja função é a de promover, gerir e registar as operações da votação e do ato eleitoral.

4- A mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, a designar pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas concorrentes, e de mais três membros suplentes para suprimir eventuais necessidades, que são, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

5- A mesa de voto não pode funcionar com menos de três dos seus membros.

6- Cada candidatura pode designar um representante em cada mesa, para acompanhar a votação.

7- A definição da localização das secções de voto e respetivas urnas será realizada de tal modo a que seja permitido a todos os trabalhadores o direito de voto, sem prejudicar o normal funcionamento de cada unidade orgânica ou serviço.

8- Independente da localização da secção de voto, a votação realiza-se em todas elas no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

Artigo 55.º

Exercício do direito de voto

1- O direito de voto é exercido perante as mesas de voto, durante o período compreendido entre trinta minutos antes e sessenta minutos após o termo do período de funcionamento da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}, do dia do ato eleitoral, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- Cada trabalhador que pretenda exercer o seu direito de voto deve fazê-lo uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde consta o seu nome, sendo que para o efeito deverá apresentar um documento pessoal com fotografia.

3- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio em local especialmente designado, que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal «X» no interior do quadrado em branco destinado a assinalar a escolha do eleitor.

4- Serão considerados votos em branco todos os que não tiverem qualquer marca.

5- São considerados nulos os votos em cujo boletim tenha sido inscrito sinal diferente do previsto no número 3 ou em que o sinal nele inscrito suscite dúvidas sobre o seu verdadeiro significado, bem como aqueles cujo boletim tenha sido danificado ou contenha inscrições indevidas ou rasuras.

6- Não são permitidos votos por procuração ou por correspondência.

Artigo 56.º

Boletins de voto

1- Em cada boletim de voto são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio.

2- Cada candidatura será representada pela letra respetiva.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A comissão eleitoral assegura o fornecimento dos boletins de voto às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 57.º

Resultados eleitorais

1- As mesas de voto procedem à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados e eventuais protestos apresentados por escrito.

2- As mesas de voto têm de imediato que comunicar à comissão eleitoral o apuramento efetuado.

3- A comissão eleitoral procede de imediato ao apuramento final dos resultados, devendo, até ao dia útil seguinte proceder à sua divulgação.

4- Consideram-se eleitos os membros de cada lista que, de acordo com o método da média mais alta de Hondt, obtenham o número de votos necessários para o preenchimento de todos os mandatos.

5- Os elementos de cada lista que não obtenham mandato figuram como membros suplentes segundo a ordem de precedência constantes da lista.

6- Eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às 17h00 do dia útil seguinte à divulgação dos resultados, serão apreciados pela comissão eleitoral no dia útil seguinte.

Artigo 58.º

Registo dos resultados

Nos termos da lei, deve a comissão eleitoral, no prazo de dez dias a contar da data de apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas de registo dos votantes.

Artigo 59.º

Posse

A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo presidente da comissão eleitoral, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais e depois do presidente da comissão eleitoral se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos membros eleitos.

CAPÍTULO VI

Extinção

Artigo 60.º

Afetação de bens

Em caso de extinção, a totalidade do património da comissão de trabalhadores reverte a favor da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}, sob condição de esse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 61.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 trabalhadores ou 35 % dos trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}

Artigo 62.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos devem ser submetidos à legislação em vigor.

ANEXO I

Calendário eleitoral para a eleição da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}

Ato processual	Data
Convocar as eleições e publicitar o calendário eleitoral	Até 5 dias após o registo dos estatutos
Requisição dos cadernos eleitorais	Na data do ato anterior
Afixação e divulgação dos cadernos eleitorais	Até 3 dias úteis
Reclamações sobre os cadernos eleitorais	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações	Até 3 dias úteis
Apresentação das listas de candidatura	Até 5 dias úteis
Decisão sobre a aceitação das candidaturas e respetiva comunicação aos interessados	Até 2 dias úteis

Período de reclamações	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações e afixação das listas aceites	Até 3 dias úteis
Campanha eleitoral	Até 5 dias úteis
Período de reflexão	1 dia
Ato eleitoral	Até 45 dias após o registo dos estatutos
Publicação dos resultados eleitorais provisórios	1 dia útil
Período de reclamação	1 dia útil
Resposta às reclamações e publicação dos resultados eleitorais definitivos	1 dia
Registo dos resultados eleitorais	No prazo de 10 dias

Registado em 28 de junho de 2021, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 48 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da Mecachrome Aeronáutica, Unipessoal L.^{da}, eleitos em 23 de abril de 2021 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Ricardo Manuel Marono Samora.

António Miguel de Jesus Caldeirinha.
Luís Filipe Barradas Mendes.

Suplente:

Luís Miguel Tomás Mestre.

Registado em 28 de maio de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 48 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Águas de Valongo, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Águas de Valongo, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 30 de setembro de 2021 realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Águas de Valongo, SA.
Morada: Av. 5 de Outubro 306, 4440-452 Valongo.»

Câmara Municipal da Maia - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Maia.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 27 de setembro de 2021, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a se-

gurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal da Maia.
Morada: Praça Dr. José Vieira de Carvalho, 4474-006 Maia.»

Celulose Beira Industrial (CELBI), SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Celulose Beira Industrial (CELBI), SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 22 de setembro de 2021 será realizado 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, de 10 de setembro.

Identificação da empresa: Celulose Beira Industrial (CELBI), SA.
Morada: Leirosa - Marinha das Ondas.»

Câmara Municipal de Felgueiras - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional do Porto), ao abrigo do nú-

mero 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de julho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Felgueiras.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 29 de setembro de 2021 realizar-se-á na câmara abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Felgueiras.
Morada: Praça da República, 4610-116 Felgueiras.»

Câmara Municipal de Santo Tirso - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de julho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Santo Tirso.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 28 de setembro de 2021 realizar-se-á na câmara abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Santo Tirso.
Morada: Praça 25 de Abril, 4784-909 Santo Tirso.»

Câmara Municipal da Póvoa de Varzim - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Admi-

nistração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Póvoa de Varzim.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 28 de setembro de 2021 realizar-se-á na câmara abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal da Póvoa de Varzim.
Morada: Praça do Almada 16, 4490-438 Póvoa do Varzim.»

Câmara Municipal de Baião - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Baião.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 29 de setembro de 2021 realizar-se-á na câmara abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Empresa: Câmara Municipal de Baião.
Morada: Praça Heróis do Ultramar, 4640-158 Baião.»

PSAR Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Am-

biente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE - CSRA e Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul, SITE - Sul ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de junho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa PSAR Portugal, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que os sindicatos SITE - Centro Sul e Regiões Autónomas e SITE - Sul, no dia 30 de setembro de 2021, irão 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.

Nome da empresa: PSAR Portugal, SA.

Morada: Rua Quinta do Paizinho, Portela de Carnaxide, 2794-068 Carnaxide.»

SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul, SITE - Sul, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de julho de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 3 de novembro de 2021, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: SN Seixal - Siderurgia Nacional, SA.

Sede: Aldeia de Paio Pires, 2840-996 Aldeia de Paio Pires.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CELTEJO - Empresa de Celulose do Tejo, SA, realizada em 21 de junho de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2021.

Efetivos:

Bruno Alves, cartão de cidadão n.º 11788627.

João Almeida, cartão de cidadão n.º 09883721.

Paulo Ascensão, cartão de cidadão n.º 11563258.

Suplentes:

António Belo, cartão de cidadão n.º 10384869.

Pedro Marques, cartão de cidadão n.º 12774613.

Paulo Pereira, cartão de cidadão n.º 11974116.

Registado em 5 de julho de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 43, a fl. 151 do livro n.º 1.