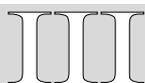




# JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 3 de junho de 2016



Série

Número 11

## RELAÇÕES DE TRABALHO

### Sumário

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E ASSUNTOS SOCIAIS

**Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva**

**Regulamentação do Trabalho**

**Despachos:**

...

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

**Portarias de Extensão:**

Portaria de Extensão n.º 10/2016 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração parcial ao contrato coletivo (texto consolidado) e alteração salarial e outras. .... 2

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outras. .... 3

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado. .... 4

**Convenções Coletivas de Trabalho:**

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outras. .... 4

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado. .... 5

**Organizações do Trabalho:****Associações Sindicais:****Estatutos:**

Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - 42  
Alteração. ....

SECRETARIA REGIONAL DA INCLUSÃO E  
ASSUNTOS SOCIAIS

Direção Regional do Trabalho e Ação Inspeciva

**Regulamentação do Trabalho****Despachos:**

...

**Portarias de Condições de Trabalho:**

...

**Portarias de Extensão:****Portaria de Extensão n.º 10/2016**

**Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração parcial ao contrato coletivo (texto consolidado) e alteração salarial e outras.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 9, de 6 de maio de 2016, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de

fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 9, III Série, de 6 de maio de 2016, não tendo sido deduzida oposição pelos interessados;

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a APEQ - Associação Portuguesa das Empresas Químicas e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração parcial ao contrato coletivo (texto consolidado) e alteração salarial e outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 9, de 6 de maio de 2016, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

3 - Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

**Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 3 de junho de 2016. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Rubina Maria Branco Leal Vargas.

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outras.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 99.º a 101.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 16 de 29 de abril de 2016, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 16 de 29 de abril de 2016, foi publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição;

Deste modo verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão;

AVISO DE PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS INDUSTRIAIS DE LATICÍNIOS (ANIL) E OUTRAS E O SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE LATICÍNIOS, ALIMENTAÇÃO, AGRICULTURA, ESCRITÓRIOS, COMÉRCIO, SERVIÇOS, TRANSPORTES RODOVIÁRIOS, METALOMECÂNICA, METALURGIA, CONSTRUÇÃO CIVIL E MADEIRAS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 16 de 29 de abril de 2016, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária.
- b) aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes.

**Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária desde 1 de março de 2016.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 3 de junho de 2016. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Rubina Maria Branco Leal Vargas.

**Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º do Código do Trabalho, e 99.º a 101.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 19 de 22 de maio de 2016, e transcrito neste Jornal Oficial.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

**Nota Justificativa**

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 19 de 22 de maio de 2016, foi publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe que é transcrita neste JORAM.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação;

AVISO DE PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DAS EMPRESAS DO SETOR ELÉTRICO E ELETRÓNICO E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DA INDÚSTRIA E SERVIÇOS - FETESE E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

Ao abrigo do disposto na alínea a) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro que aprova o Código do Trabalho, e nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 19 de 22 de maio de 2016, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.
- b) aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

**Artigo 2.º**

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição a partir de 1 de abril de 2016.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, aos 3 de junho 2016. - A Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, Rubina Maria Branco Leal Vargas.

**Convenções Coletivas de Trabalho:**

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outras.**

**CAPÍTULO I**

**Do âmbito e vigência do contrato**

**Cláusula 1.ª**

**(Âmbito)**

1 - O presente CCT aplica-se em todo o território nacional abrange, por um lado, as empresas singulares ou coletivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais

nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 - Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 43 empregadores e a 6100 trabalhadores.

3 - A presente revisão altera as tabelas salariais e outras da convenção publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2015.

## ANEXO II

### Tabela salarial

A	Diretor	905,00
B	Chefe de área	872,50
C	Contabilista	801,00
D	Supervisor de equipa	701,00
E	Operador de Produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	639,00
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de Laboratório Assistente administrativo Motorista Fogueiro	632,00
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de Secção II (*) Operador de produção	571,00
H	Operador não especializado	530,00
I	Estagiário	450,50

\* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de março de 2016.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Laticínios (ANIL):

Rosa Ivone Martins Nunes, mandatária.

Maria Antónia Cadillon, mandatária.

Maria Emília Gil Ramos Roseiro Marreiros, mandatária.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Alexandrina Maria da Mota Alves Castro, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

Ana Maria Gomes de Pinho Bastos, mandatária.

Cândida Portela, mandatária.

Manuel Alberto da Silva Faria, mandatário.

António Manuel dos Santos Ribeiro, mandatário.

Porto, 17 de março de 2016.

Depositado em 14 de abril de 2016, a fl. 188 do livro n.º 11, com o n.º 45/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE n.º 16, 29/04/2016).

### Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Aos 29 dias do mês de março de 2016, reuniram em Lisboa, por um lado, os representantes da ANIMEE - Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico e, por outro, os representantes das associações sindicais outorgantes do contrato coletivo de trabalho, Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, FE - Federação dos Engenheiros, SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia tendo sido obtido, em relação ao processo de revisão do contrato coletivo de trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, de 22 de junho de 2013, com alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de maio de 2014, e Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 28, de 29 de julho de 2015, acordo global e final que se consubstancia nos seguintes termos:

#### Artigo 1.º

#### Vigência e eficácia da tabela de remunerações mínimas

A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2016.

#### Artigo 2.º

Para todos os devidos e legais efeitos, nomeadamente os previstos na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as entidades signatárias, abaixo identificadas, estimam que 100 empregadores e 28 000 trabalhadores são abrangidos pela presente convenção.

#### Artigo 3.º

#### Republicação

As partes acordam em proceder à republicação, na íntegra, do mencionado contrato coletivo de trabalho.

Pela ANIMEE - Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico:

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da direcção.  
Ruy José de Assunção Pereira, vogal da direcção.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação de:

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços.  
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

Carlos Pereira, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.  
Pedro Manuel Oliveira Gambôa, mandatário.

Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:  
José António Simões, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.  
Alberto Oliveira do Vale, mandatário.

### Tabela de remunerações mínimas

Graus	Atividade Contratada/Categoria	Salários
0 3	Engenheiro (a) VI	2 642,00 €
0 2	Engenheiro (a) V	2 221,00 €
0 1	Engenheiro (a) IV	1 787,00 €
0	Engenheiro(a) III Chefe de serviços Analista informático(a) principal Contabilista	1 383,00 €
1	Engenheiro(a) II Analista informático(a) profissional Encarregado(a) geral	1 205,00 €
2	Engenheiro(a) IB Programador(a) informático principal Analista informático(a) assistente Técnico(a) telecomunicações principal Projetista	1 118,00 €

Graus	Atividade Contratada/Categoria	Salários
3	Técnico(a) serviço social Engenheiro(a) IA Chefe de secção Técnico(a) telecomunicações mais 6 anos Técnico(a) fabril principal Chefe de vendas Secretário(a) Programador(a) informático profissional	1 038,00 €
4	Técnico(a) administrativo(a) Correspondente línguas estrangeiras/est. L.E. Encarregado(a) Técnico(a) fabril mais seis anos Técnico(a) telecomunicações cinco e seis anos Caixeiro(a) encarregado(a) Caixeiro(a) chefe de secção Inspecor(a) de vendas Programador(a) informático assistente 11 Operador(a) informático(a) principal 12 Analista informático(a) estagiário(a)	921,00 €
5	Chefe de equipa Assistente administrativo(a) de 1. <sup>a</sup> Caixa Técnico(a) telecomunicações 3. <sup>o</sup> e 4. <sup>o</sup> anos Operador(a) informático(a) profissional Enfermeiro(a) Técnico(a) fabril 5. <sup>o</sup> e 6. <sup>o</sup> anos	891,00 €
6	Encarregado(a) refeitório/cantina Assistente administrativo(a) de 2. <sup>a</sup> Supervisor(a) de logística Prospetor(a) de vendas Promotor(a) de vendas Caixeiro(a) viajante Caixeiro(a) de 1. <sup>a</sup> Motorista pesados P.Q. - oficial Técncio(a) telecomunicações 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos Vendedor(a) Técnico(a) fabril 3. <sup>o</sup> e 4. <sup>o</sup> anos Expositor(a)/decorador(a) Rececionista1. <sup>a</sup>	787,00 €

Graus	Atividade Contratada/Categoria	Salários
7	Caixeiro(a) 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Coordenador(a) de operadores especializados Auxiliar de enfermagem Técnico(a) fabril 1.º e 2.º anos Programador(a) informático(a) estagiário(a)	720,00 €
8	Operador(a) especializado(a) de 1. <sup>a</sup> Cozinheiro(a) Empregado(a) serviço externo Chefe de vigilância Rececionista 2. <sup>a</sup>	699,00 €
9	Assistente Administrativo(a) de 3. <sup>a</sup> Encarregado(a) de limpeza Caixeiro(a) de 3. <sup>a</sup> P.Q. - pré-oficial 1.º e 2.º anos Operador(a) especializado(a) de 2. <sup>a</sup> Ajudante de fogueiro(a) Operador(a) informático(a) estagiário	658,00 €
10	Contínuo/porteiro(a) Assistente Administrativo(a) estagiário(a) 2.º ano Técnico(a) fabril praticante 2.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 2.º ano Servente Empregado(a) refeitório/cafeteria Guarda ou vigilante Rececionista estagiário(a) Operador(a) especializado(a) de 3. <sup>a</sup>	613,00 €
11	Assistente Administrativo(a) estagiário(a) 1.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 1.º ano Técnico(a) fabril praticante 1.º ano P.Q. praticante até 2 anos Operador(a) especializado(a) praticante 1 a 6 meses	532,00 €

Prémio de antiguidade - 31,19€  
Subsídio de refeição - 5,70€( de acordo com a cláusula 93.ª)

## Texto consolidado

### Capítulo I

#### Relações entre as partes outorgantes

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se às empresas singulares ou coletivas que, em todo o território nacional, se dedicam, no domínio do sector elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das seguintes atividades industriais e/ou comerciais: fabricação, projeto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado e aos trabalhadores ao seu serviço nas categorias profissionais nele previstas e representados pelas associações sindicais signatárias.

2 - A presente convenção aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja abrangido pela presente convenção. 3- Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 28 000 trabalhadores e 100 empresas.

##### Cláusula 2.ª

#### Vigência. Denúncia e sobre vigência. Caducidade.

##### Revisões intercalares

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

2 - A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2016.

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

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

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

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

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

8 - Os acordos concluídos nos termos do número anterior serão objeto de publicação em Boletim do Trabalho e Emprego, mas da sua entrada em vigor não resultam prejudicados os prazos previstos nos números 1 e 6 da presente cláusula, ainda que tenham implicado a republicação integral do texto da convenção.

## Capítulo II

### Do contrato individual

#### Secção I

##### Princípio do tratamento mais favorável

Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípio do tratamento mais favorável

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e daquelas disposições não resulte o contrário.

#### Secção II

### Formação do contrato

#### Subsecção I

##### Condições mínimas de admissão

Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições mínimas de admissão

1 - São condições gerais de admissão 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 leves que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento nos termos da legislação específica.

3 - Os menores de idade igual ou superior a 16 anos sem terem 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:

- Frequentem modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional se não concluíram aquela ou uma qualificação se concluíram a escolaridade;
- 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 a 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 menor admitido nos termos do número 3 deverá frequentar as modalidades de educação e ou formação definidas por lei.

## Subsecção II

### Informação

Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Dever de informação

1 - O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2 - O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Objeto do dever de informação

1 - O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

- A respetiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária;
- O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;
- A categoria do trabalhador ou a atividade contratada e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- O valor e a periodicidade da retribuição;
- O período normal de trabalho diário e semanal ou anual, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora.

2 - O empregador deve ainda prestar ao trabalhador a informação relativa a outros direitos e deveres que decorram do contrato de trabalho.

3 - A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do número 1 pode ser substituída pela referência ao presente contrato ou ao regulamento interno de empresa.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Meios de informação**

1 - A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.

2 - Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas a), b), c), d), h) e i) do número 1 da cláusula anterior.

3 - O dever prescrito no número 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.

4 - Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5 - A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro**

1 - Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua atividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

- a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;
- b) Moeda em que é efetuada a retribuição e respetivo lugar do pagamento;
- c) Condições de eventual repatriamento;
- d) Acesso a cuidados de saúde.

2 - As informações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Informação sobre alterações**

1 - Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 1 da cláusula 6.<sup>a</sup> e no número 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

2 - O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente contrato ou do regulamento interno de empresa.

3 - O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral, no prazo previsto no número 1.

**Secção III****Período experimental**Cláusula 10.<sup>a</sup>**Noção**

1 - O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e a sua duração obedece ao fixado nas cláusulas seguintes.

2 - As partes devem, no decurso do período experimental, agir de modo a permitir que se possa apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

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

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Denúncia**

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

2 - Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a parte denunciante tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3 - Tendo o período experimental durado mais de cento e vinte dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de quinze dias.

4 - O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Contagem do período experimental**

1 - O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

2 - Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Contratos por tempo indeterminado**

Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial

- qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) Duzentos e quarenta dias para pessoal de direção e quadros superiores.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Contratos a termo**

Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) Trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) Quinze dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Contratos em comissão de serviço**

1 - Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respetivo acordo.

2 - O período experimental não pode, nestes casos, exceder cento e oitenta dias.

### **Secção IV**

#### **Objeto do contrato**

Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Exercício de funções**

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

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

3 - O exercício de funções, ainda que acessório, da atividade contratada a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Mobilidade funcional**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 - Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, sem prejuízo do disposto na sua parte final.

3 - O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4 - A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível.

### **Secção V**

#### **Deveres, direitos e garantias das partes**

Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Boa-fé e mútua colaboração**

1 - O empregador e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2 - Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Deveres do empregador**

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral; d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho; h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal, designadamente sob a forma digital ou outra, em cada um dos seus estabelecimentos, com 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 da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Fazer acompanhar com interesse a aprendizagem e o estágio dos que ingressam na categoria profissional;
- l) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, facilitar aos seus trabalhadores o exercício de funções sindicais ou de comissões de trabalhadores e outras que delas sejam decorrentes nos termos previstos neste contrato e, em caso de omissão, nos termos da lei;
- m) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil, garantir a transmissão rápida dessa comunicação;
- n) Autorizar reuniões das comissões sindicais e intersindicais da empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da entidade patronal e dos trabalhadores.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) 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;
- e) 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;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- k) Abster-se de condutas que afetem ou ponham em risco a sua capacidade profissional e a execução do contrato de trabalho, designadamente por via da ingestão de bebidas alcoólicas e do consumo de estupefacientes.

2 - O dever de obediência, a que se refere a alínea d) 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 21.<sup>a</sup>**Garantias do trabalhador**

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 expressamente previstos na lei, nesta convenção coletiva ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respetivo com, pelo menos, 8 dias de antecedência;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nesta convenção coletiva

ou, havendo acordo do trabalhador, desde que precedida de comunicação prévia ao sindicato respetivo com, pelo menos, 8 dias de antecedência;

- f) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) 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;
- i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da atividade;
- j) Sem prejuízo do normal funcionamento da empresa, opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, contactem com os trabalhadores dentro da empresa, mediante aviso prévio de três horas à entidade patronal ou ao serviço de pessoal. Eventuais inconvenientes para o normal funcionamento da empresa deverão ser apontados pela entidade patronal, diretamente ou através de representante, no momento do aviso prévio, por forma a encontrar-se uma solução conveniente para ambas as partes. O aviso prévio é dispensado quando os dirigentes ou representantes sindicais acompanhem uma inspeção de trabalho.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Formação profissional**

1 - Nos termos da lei, o trabalhador tem direito, em cada ano, a 35 horas de formação contínua.

2 - O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3 - O empregador pode antecipar, até ao limite de 3 anos, o tempo de formação devido, ficando a realização desses mínimos subordinada às regras seguintes:

- a) Incumbe à entidade patronal definir o horário destinado à formação, a qual deve, em princípio, ser feita dentro do horário de trabalho mas podendo, não obstante, ser ainda realizada no prolongamento desse horário ou em dia de descanso semanal complementar.
- b) No caso de a formação ocorrer fora ou para além do horário normal, haverá lugar ao pagamento respetivo, de acordo com a fórmula prevista na cláusula 85.<sup>a</sup>, ainda que o mesmo ocorra em dia de descanso complementar.
- c) Havendo acordo do trabalhador, o empregador pode substituir o pagamento previsto no número anterior por dispensa do número de horas equivalente em tempo de trabalho.

4 - Caso venha a ser proporcionado ao trabalhador o acesso a outras ações de formação profissional, para além dos limites impostos pelo número 1, o tempo utilizado para o efeito não conta como tempo de trabalho, salvo se realizado durante o horário normal de trabalho.

## **Secção VI**

### **Contrato a termo resolutivo**

#### **Cláusula 23.<sup>a</sup>**

##### **Admissibilidade**

1 - O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

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

3 - Dada a especial instabilidade e irregularidade dos mercados de que dependem as empresas do sector, presumem-se, salvo prova em contrário, justificados por necessidades não permanentes de mão-de-obra os contratos de trabalho a termo por elas celebrados até ao limite de 25 % do total do respetivo emprego.

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

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

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

#### **Cláusula 24.<sup>a</sup>**

##### **Regime especial**

1 - Os trabalhadores que tenham trabalhado para qualquer empresa abrangida pela presente convenção e cujo contrato tenha cessado por qualquer motivo diferente do despedimento com justa causa podem, querendo, requerer a sua inscrição num «registo dos trabalhadores desempregados do sector elétrico e eletrónico».

2 - A contratação a termo dos trabalhadores inscritos nesse registo, por um prazo único não superior a 18 meses, presume-se justificada e conforme com as exigências enunciadas no número 1 da cláusula 23.<sup>a</sup>

3 - A necessidade de indicação de motivo justificativo considera-se preenchida pela simples remissão para a presente cláusula.

4 - Os contratos a termo celebrados ao abrigo da presente cláusula contarão para o limite dos 25 % a que se refere o número 3 da cláusula anterior.

## **Secção VII**

### **Trabalho a tempo parcial**

#### **Cláusula 25.<sup>a</sup>**

##### **Trabalho a tempo parcial**

1 - Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 - Os empregadores deverão dar preferência, para a admissão em regime do trabalho a tempo parcial, a trabalhadores com responsabilidades familiares, a trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior

3 - A prestação de trabalho ao abrigo de um contrato de trabalho a tempo parcial poderá ser organizada e distribuída com base na semana ou em períodos mais longos desde que não exceda doze meses.

4 - No caso da organização do trabalho a que se refere o número 3 resultar uma concentração da prestação em um ou dois dias da semana, a jornada diária não poderá exceder as doze horas.

5 - O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita.

## **Secção VIII**

### **Comissão de serviço**

#### **Cláusula 26.<sup>a</sup>**

##### **Comissão de serviço**

Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de apoio e/ou secretariado aos titulares desses cargos, bem como os que pressupõem especial relação de confiança.

## **Secção IX**

### **Teletrabalho**

#### **Cláusula 27.<sup>a</sup>**

##### **Noção**

Considera-se teletrabalho a forma de organização e/ou de prestação do trabalho que, com recurso a tecnologias de informação e de comunicação, e podendo ser realizada nas instalações do empregador, de forma regular, é efetuada fora desses locais.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Carácter voluntário**

Podendo fazer parte das condições de admissão de um trabalhador, é voluntária a integração em regime de teletrabalho.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho**

1 - O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação, promoção ou carreira profissionais, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional.

2 - No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao trabalhador, em caso de necessidade, formação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respetiva atividade.

3 - O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, nomeadamente através de contactos regulares com a empresa e os demais trabalhadores.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Forma e conteúdo do contrato de teletrabalho**

1- O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter, ente outras:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;
- c) Indicação do período normal de trabalho;
- d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;
- e) Propriedade dos instrumentos de trabalho;
- f) Identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

2 - O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

3 - A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Tempo de trabalho**

1 - No caso do teletrabalho apenas se desenvolver em alguns dias do período normal de trabalho semanal, as partes acordarão quais os dias a ele afetos.

2 - Na falta de acordo, compete à empresa fixar os dias em causa.

3 - Quando preste a sua atividade em teletrabalho, o horário diário não poderá ser superior ao praticado na empresa.

4 - Não é autorizada a prestação de trabalho suplementar, salvo se as respetivas condições de execução forem prévia e expressamente acordadas com o empregador.

5 - Durante o horário de trabalho, o trabalhador deverá estar disponível para contactos de clientes, colegas e/ou superiores hierárquicos que com ele queiram contactar.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Regime no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador**

1 - Salvo acordo de prazo diferente, no caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder três anos.

2 - As partes poderão estabelecer um período experimental com duração até 90 dias.

3 - Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato de teletrabalho desde que comunique tal intenção ao outro outorgante, com o aviso prévio de 15 dias.

4 - Cessando o contrato para prestação subordinada de teletrabalho, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho**

1 - Na falta de estipulação contratual, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem ao empregador, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

2 - Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

3 - O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, bem como deles fazer um uso prudente. Cessando o teletrabalho, os mesmos serão devolvidos ao empregador.

4 - No caso de mau funcionamento ou avaria do equipamento em causa, deverá o empregador ser imediatamente avisado.

5 - Entre outros deveres, o trabalhador obriga-se a proteger de terceiros, designadamente de clientes, bem como a não divulgar, quaisquer informações, dados, acessos, passwords ou outros meios - incluindo «hardware» e «software», que possam pôr em causa os interesses do empregador.

6 - O trabalhador poderá ser responsabilizado, incluindo civil e disciplinarmente, pelas consequências que decorram da violação dos deveres supra referidos.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

### **Participação e representação coletiva de trabalhador**

O trabalhador em regime de teletrabalho integra o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

#### **Secção X**

#### **Trabalho flexível**

Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Regime de trabalho flexível**

1 - Quando a natureza específica das funções o justifique, trabalhadores e empregadores podem acordar regimes de trabalho flexível, com carácter temporário ou duradouro, sem prejuízo dos limites estipulados na presente convenção quanto à duração média dos períodos normais de trabalho (diário e semanal).

2 - O acordo a que refere o número 1 deve definir os termos em que pode variar a prestação temporal do trabalhador e, bem assim, os termos em que devam ser realizadas as horas de trabalho ou de descanso que compensem as diferenças, positivas ou negativas, registadas em relação ao tempo de trabalho que normalmente deveria ser prestado.

#### **Secção XI**

#### **Regime de prevenção**

Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### **Prevenção**

1 - Considera-se prevenção o regime em que o trabalhador, embora em situação de repouso, se encontra à disposição da empresa para eventual prestação de trabalho, após contacto do empregador para a prestação de serviços inadiáveis durante o período de prevenção, designadamente de reparação/ manutenção ou apoio a clientes.

2 - O trabalhador que tenha acordado com o empregador a sua integração em regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para que se encontre escalado.

3 - O acordo a que refere o número anterior poderá ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias.

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

5- O período de prevenção não utilizado pela empresa não conta como tempo de trabalho, independentemente de compensação a fixar pelo empregador ou por acordo com o trabalhador.

6 - O seguro de acidentes de trabalho cobrirá as situações de prevenção a partir da chamada do trabalhador e até final da intervenção, incluindo a deslocação, se a houver.

7 - As despesas decorrentes da chamada e consequente deslocação do trabalhador serão suportadas pelo empregador.

8 - Devem, em princípio, ser elaboradas escalas de prevenção que regulem o ritmo da alternância entre os

períodos em que cada trabalhador está escalado e aqueles em que não está.

### **Capítulo III**

#### **Prestação do trabalho**

##### **Secção I**

##### **Princípio geral**

Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Poder de direção**

Compete ao empregador, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

##### **Secção II**

##### **Local de trabalho**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Local habitual de trabalho**

1 - Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante da transferência de local de trabalho.

2 - Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores com local de trabalho não fixo**

Nos casos em que o local de trabalho, determinado nos termos da cláusula anterior, não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua atividade indistintamente em diversos lugares, o trabalhador terá direito, em termos a acordar com o empregador, ao pagamento das despesas com transporte, alimentação e alojamento diretamente impostas pelo exercício dessa atividade, podendo haver lugar ao pagamento de ajudas de custo.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade geográfica**

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

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

3 - Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4 - No caso previsto no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade.

5 - O empregador custeará as despesas do trabalhador diretamente impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação ou as resultantes da

mudança de residência, salvo se diferentemente acordado entre as partes.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

### **Transferência temporária**

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

2 - Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3 - Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

4 - O empregador custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do alojamento.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

### **Procedimento**

Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 40.<sup>a</sup>, ou com 8 dias de antecedência, nos casos previstos na cláusula 41.<sup>a</sup>

## **Secção III**

### **Duração e organização do tempo de trabalho**

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Tempo de trabalho**

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número 1 da cláusula 44.<sup>a</sup>

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### **Interrupções, intervalos e pausas**

1 - Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

- a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento interno de empresa ou assim resultantes dos usos reiterados da empresa;
- b) As interrupções ocasionais no período de trabalho diário, quer as inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, quer as resultantes do consentimento do empregador;
- c) As interrupções de trabalho ditas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou fatores climatéricos que afetem a atividade da empresa ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;
- d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha que permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

e) As interrupções ou pausas nos períodos de trabalho impostas por normas especiais de segurança e saúde no trabalho.

2 - Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais haja paragem do posto de trabalho ou substituição do trabalhador.

3 - Para os efeitos do número anterior, só serão consideradas as pausas não inferiores a 10 minutos nem superiores a 30 minutos, salvo acordo escrito em sentido diferente.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### **Período normal de trabalho**

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia, por semana, ou por ano denomina-se, respetivamente, «período normal de trabalho diário», «período normal de trabalho semanal» ou «período normal de trabalho anual».

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Jornada contínua**

1 - Entre a empresa e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua.

2 - No caso de exceder seis horas deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efetivo se não exceder 15 minutos.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Limites máximos dos períodos normais de trabalho**

1 - O período normal de trabalho não pode exceder, em termos médios anuais, oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2 - O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Duração do trabalho em termos médios**

1 - Por iniciativa do empregador, a duração do trabalho pode ser definida em termos médios, não podendo o limite diário do período normal de trabalho efetivo ser ultrapassado em mais de duas horas e sem que a duração do trabalho semanal efetivo exceda as cinquenta horas. O período normal de trabalho pode ser alargado até quatro horas se houver acordo da maioria dos trabalhadores abrangidos.

2 - Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 - Salvo acordo em contrário, o regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório.

4 - Nas semanas com duração inferior a quarenta horas de trabalho efetivo, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas ou, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, ou ainda, nos mesmos termos, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do

direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

5 - A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais e é apurada por referência a período não superior a 12 meses. Quadrimestralmente, deverá o empregador informar o trabalhador sobre o número de horas trabalhadas.

6 - As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos uma semana de antecedência ou por período inferior no caso de acordo.

7 - Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, o empregador deverá diligenciar de forma a os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

8 - As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Banco de horas**

1 - O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

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

3 - A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4 - O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

5 - O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6 - Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.

7 - Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, aplicar-se-á o disposto no número 1 da cláusula 93.<sup>a</sup> - «Subsídio de refeição».

8 - A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9 - Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de refeição, conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto no número 1 da cláusula 93.<sup>a</sup> - «Subsídio de refeição».

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

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

12 - No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13 - As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50 %.

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

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

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

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

18 - O trabalho prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar, confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 50 %, a qual poderá ser registada a crédito de horas, ou paga pelo valor da retribuição horária.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Horários concentrados**

1 - Por iniciativa do empregador e com o acordo de 2/3 dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados.

2 - Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que:

- O tempo de trabalho é distribuído por menos do que cinco dias seguidos;
- O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de 12 horas;
- A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as quarenta horas aferida por referência a períodos de 12 meses;
- O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

3 - Este horário só pode ser aplicado a maiores de 18 anos.

4 - A identificação dos dias de férias a gozar no regime de horários concentrados poderá ser feita por referência aos dias de laboração integrados na escala do trabalhador e proporcionalmente ajustada em função da duração do período normal de trabalho.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Recuperação de horas**

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, quer em dias de descanso complementar quer em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de duas horas diárias.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Definição de horário de trabalho**

1 - Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2 - As alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, entendendo-se que a adesão da maioria de 2/3 dos trabalhadores obriga todos os demais.

Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Intervalo de descanso**

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 minutos, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do disposto na cláusula 46.<sup>a</sup> (Jornada contínua).

Cláusula 54.<sup>a</sup>

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

1 - Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **Trabalho por turnos**

1 - Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos, fixos ou rotativos.

2 - Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente

de horário de trabalho. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação, ou em que apenas há rotação do dia ou dias de descanso.

3 - A duração do trabalho em turnos, fixos ou rotativos, não pode ultrapassar, em média, os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4 - Os trabalhadores prestando serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de meia hora por dia, para refeição, integrado no seu período normal de trabalho e cujo escalonamento é da competência do empregador. Este intervalo pode ser alargado ou reduzido por acordo entre o empregador e os trabalhadores interessados, desde que estes continuem a assegurar a laboração normal.

5 - O descanso semanal dos trabalhadores por turnos não poderá ser inferior a um dia em cada semana de calendário.

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

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

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

9 - São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e da mesma especialidade desde que, previamente, acordadas entre os trabalhadores interessados.

10 - A todo o trabalhador que complete vinte anos consecutivos de trabalho em turnos e que passe ao regime de horário normal, o valor do subsídio de turno é integrado na sua remuneração base efetiva então praticada.

11 - Aos trabalhadores em regime de turnos a quem uma junta médica ateste impossibilidade de continuar nesse regime, o empregador garantirá a mudança de horário de trabalho para regime compatível com o seu estado, mesmo que daí possa resultar mudança de profissão, mas mantendo sempre o trabalhador direito à retribuição salvo na parte dependente do horário que estava a praticar. Se o trabalhador nestas circunstâncias tiver mais de dez anos de trabalho em turnos, o subsídio de turno ser-lhe-á integrado na remuneração até aí auferida.

12 - A junta médica será constituída por três médicos, sendo um de nomeação do empregador, outro do trabalhador e o terceiro escolhido pelos dois primeiros.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **Equipas de substituição**

As empresas que pela natureza da sua atividade realizem trabalho em regime de turnos, incluindo domingos e dias feriados, poderão efetuá-lo com equipas de trabalhadores que desenvolvam a sua atividade em semanas completas ou contratando pessoal para completar as equipas necessárias durante um ou mais dias de semana.

Cláusula 57.<sup>a</sup>**Mudança para regime de turnos**

1 - A mudança do trabalhador para um horário por turnos dependerá do seu acordo por escrito, sempre que implique alteração do seu contrato individual de trabalho, definido em documento escrito.

2 - O consentimento dado no ato de admissão prescreve ao fim de um período de três anos se, até lá, não tiver sido efetuada a passagem do trabalhador do regime de horário normal ao regime de turnos.

3 - Independentemente do estabelecido no número 1, o empregador, com respeito pelo disposto no número 7 da cláusula 55.<sup>a</sup>, poderá determinar a mudança para um horário de turnos sempre que resulte:

- a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposto por razões técnicas ou de racionalização económica;
- b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- c) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Trabalho noturno**

Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 22h00 e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

1 - O trabalho suplementar não pode exceder 2 horas por dia normal de trabalho nem 200 horas por ano.

2 - O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica abrangido pelos limites decorrentes do número 1.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Descanso compensatório**

O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descanso compensatório de meio-dia ou dia completo, conforme o trabalhador tenha realizado até metade ou mais de metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**Descanso semanal**

1 - Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2 - O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção.

3 - O dia de descanso semanal complementar deverá ser gozado total ou parcialmente, no período diário que antecede ou no que se segue ao dia de descanso semanal obrigatório.

4 - O disposto nos números 2 e 3 não prejudica a aplicação de regime diferente nos casos previstos na lei, nem nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por horários que abranjam o sábado e/ou o domingo.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Feriados**

1 - Para além dos previstos na lei, apenas podem ser observados a título de feriado a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2 - Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado outro dia em que acordem a empresa e a maioria dos trabalhadores afetados.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Duração do período de férias**

1 - O período anual de férias é de vinte e dois dias úteis.

2 - Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

3 - Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

4 - O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Férias no ano de admissão**

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

2 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

3 - Da aplicação do disposto nos números 1 e 2 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Contratos de duração não superior a doze meses**

1 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2 - Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3 - Os trabalhadores cujo contrato não exceda doze meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Encerramento da empresa ou estabelecimento para férias**

1 - O empregador pode encerrar, total ou parcialmente a empresa ou o estabelecimento por período superior a quinze dias consecutivos, sem prejuízo do direito de cada trabalhador aos dias que eventualmente não fiquem abrangidos pelo encerramento.

2 - O encerramento pode ser dividido em dois períodos, devendo ser nesse caso o primeiro deles entre 1 de maio e 31 de outubro e o segundo no período de Natal, desde que não superior a cinco dias úteis consecutivos.

3 - Fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro poderá o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento desde que com a adesão da maioria dos trabalhadores abrangidos.

4 - Até ao dia 15 de dezembro do ano anterior, o empregador deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte em dias situados entre um feriado que ocorra à terça-feira ou à quinta-feira e um dia de descanso semanal.

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Marcação do período de férias**

O período de férias, na falta de acordo com o trabalhador, será marcado pelo empregador:

- a) No período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos;
- b) No período de Natal, até 7 dias úteis consecutivos.

Cláusula 68.<sup>a</sup>**Doença no período de férias**

1 - 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, sem sujeição ao disposto na cláusula 67.<sup>a</sup>

2 - Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

3 - A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do Centro de Saúde ou por atestado médico, desde que com a aposição da vinheta respetiva.

4 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

**Secção IV****Faltas**Cláusula 69.<sup>a</sup>**Noção**

1 - Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

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

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

Cláusula 70.<sup>a</sup>**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) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 71.<sup>a</sup>;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- l) Doação gratuita de sangue, nos termos previstos na lei;
- m) Desempenho das funções de bombeiros voluntários, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros.

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

Cláusula 71.<sup>a</sup>**Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

1 - Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula 70.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral.

2 - Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**Comunicação da falta justificada**

1 - A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 - Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3 - A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4 - A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5 - O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**Prova da falta justificada**

1 - O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 - A prova da situação de doença prevista na alínea d) do número 2 da cláusula 70.<sup>a</sup> é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do Centro de Saúde ou por atestado com vinheta ou outro meio que garanta a identificação do médico responsável.

3 - A situação de doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, nos termos previstos em legislação específica, designadamente nos artigos 17.º a 24.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro.

4 - A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

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

Cláusula 74.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas justificadas**

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

2 - Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a 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;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 70.<sup>a</sup> quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 - Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 70.<sup>a</sup>, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 - No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 70.<sup>a</sup> 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 - As faltas justificadas a que se refere a alínea e) do número 2 da cláusula 70.<sup>a</sup> não implicam perda de retribuição até dois dias por cada situação de urgência, com o limite de dez dias úteis por ano civil.

Cláusula 75.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas injustificadas**

1 - As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

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

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

Cláusula 76.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

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

**Secção V****Retribuição**Cláusula 77.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

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

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

3 - Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Cálculo de prestações complementares e acessórias**

Entende-se que a base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas no presente contrato é constituída pela retribuição base e prémio de antiguidade.

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

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

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

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

3 - Aos trabalhadores que, no decurso do ano civil estiverem com o contrato suspenso, por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no número 1 desta cláusula, devendo o empregador completar-lhes o valor por aqueles recebido da Segurança Social até aos seguintes montantes:

- Se tiverem prestado trabalho por mais de cento e oitenta dias de calendário até ao valor do subsídio por inteiro;
- Se o tempo de prestação de trabalho for inferior àquele limite, até ao valor de um sexto do complemento do subsídio por cada mês de trabalho.

4 - Nos casos referidos no número anterior, a entidade patronal deverá adiantar o valor do subsídio a pagar pela Segurança Social, se o trabalhador o desejar.

5 - Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

Cláusula 80.<sup>a</sup>**Retribuição do período de férias**

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3 - Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias, em caso de gozo interpolado, deve ser pago antes do início do maior período de férias.

Cláusula 81.<sup>a</sup>**Retribuição por isenção de horário de trabalho**

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

2 - Na falta daquela regulação, por acordo direto entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 25% da retribuição-base estabelecida na tabela para o grau V.

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

Cláusula 82.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho noturno**

O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 50 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 83.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho por turnos**

1 - Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 10 % da retribuição base auferida.

2 - Este subsídio será cumulável com o complemento por trabalho noturno.

Cláusula 84.<sup>a</sup>**Retribuição do trabalho suplementar**

1 - A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito ao acréscimo de 42,5 % da retribuição correspondente.

2 - O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 70 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3 - É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Cláusula 85.<sup>a</sup>**Cálculo do valor da retribuição horária**

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 86.<sup>a</sup>**Forma do cumprimento**

As prestações pecuniárias podem ser satisfeitas em dinheiro, por cheque ou por transferência bancária.

**Secção VI****Segurança e saúde no trabalho**Cláusula 87.<sup>a</sup>**Obrigações gerais do empregador**

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

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

- Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;
- Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
- Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as

relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

- Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
- Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

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

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

- A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;
- A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;
- Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respetivos trabalhadores.

5 - A empresa utilizadora ou adjudicatária da obra ou do serviço deve assegurar que o exercício sucessivo de

atividades por terceiros nas suas instalações ou com os equipamentos utilizados não constituem um risco para a segurança e saúde dos seus trabalhadores ou dos trabalhadores temporários, cedidos ocasionalmente ou de trabalhadores ao serviço de empresas prestadoras de serviços.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Obrigações gerais do trabalhador

1 - Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Informação e consulta dos trabalhadores

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

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;
- b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

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

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adoção de uma nova tecnologia;
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Comissões de segurança e saúde no trabalho

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

2 - No âmbito de cada comissão de segurança e saúde no trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de 4 elementos no total.

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

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

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

6 - Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - um representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - dois representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - três representantes;

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

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

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

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

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

Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### **Prevenção do alcoolismo**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Secção VII**

##### **Equipamento social**

Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios**

1 - Os empregadores colocarão à disposição dos trabalhadores um lugar adequado, arejado e asseado, com

mesas e cadeiras, ou bancos, em número suficiente para os trabalhadores ao serviço poderem tomar as suas refeições nos períodos a tal destinados.

2 - As empresas deverão ter, além disso, o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições e para preparações ligeiras.

Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT receberão um subsídio de refeição no montante de 5,70 euros, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas distribuídas pelos dois períodos de trabalho diário.

2 - O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3 - Não terão direito ao subsídio referido no número 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no número 1 da presente cláusula.

#### **Secção VIII**

##### **Deslocações em serviço**

Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço - Princípio geral**

1 - Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos das cláusulas 38.<sup>a</sup> e 39.<sup>a</sup>

2 - As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

- a) Pequenas deslocações;
- b) Grandes deslocações;
- c) Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro.

3 - O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação. A entidade patronal poderá, no entanto, optar pela integração, parcial ou total, do tempo de viagem dentro desse horário.

4 - Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo por escrito, ou se já as viesse realizando ou se estiver afeto a sector da empresa que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento da prestação de provas de exame ou de frequência obrigatórias, em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações donde resultem prejuízos que o trabalhador prove ser insuperáveis desde que sejam causa justificativa de faltas sem perda de remuneração.

5 - Se o trabalhador concordar em utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,25 do preço do litro do combustível utilizado. O seguro é da responsabilidade do trabalhador, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de ordem recebida, cujo seguro competirá ao empregador.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

### Pequenas deslocações

1 - Os trabalhadores deslocados beneficiarão do disposto nesta cláusula desde que seja possível o seu regresso diário ao local habitual de trabalho ou ao da sua residência.

2 - As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local habitual de trabalho definido nos termos das cláusulas 38.<sup>a</sup> e 39.<sup>a</sup>

3 - Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, designadamente quanto a preço, higiene do local e período de intervalo para refeição;
- c) Ao pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo do trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

### Grandes deslocações

1 - Têm direito ao disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência.

2 - São direitos dos trabalhadores nesta situação:

- a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Um subsídio de deslocação igual a 20 % da retribuição diária no mínimo de 0,8 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V, por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;
- c) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação, comprovadas, ou segundo esquema acordado, a nível da empresa, com os trabalhadores;
- d) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação;
- e) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justificarem;
- f) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias consecutivos ou sessenta dias interpolados de deslocação;
- g) Ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

3 - O tempo gasto em transporte conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

4 - As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda de normais condições de higiene e comodidade.

5 - Sem prejuízo do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores na situação contemplada por esta cláusula poderão interromper a deslocação para gozar o período de descanso semanal na sua residência habitual. Nesse caso, a empresa suportará as despesas de transporte, mas ficam interrompidas as demais obrigações previstas nesta cláusula.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

### Deslocações para os Açores, Madeira e estrangeiro

1 - As grandes deslocações para as regiões autónomas e para o estrangeiro dão aos trabalhadores direito a:

- a) Retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação;
- c) Pagamento das despesas de preparação das deslocações, nomeadamente passaporte e vacinas;
- d) Subsídio de deslocação igual a 20% da retribuição diária, no mínimo 2% da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V por cada dia completo de deslocação, ou regime globalmente mais favorável em vigor na empresa;
- e) Uma licença suplementar com retribuição de dois dias úteis por cada trinta dias seguidos ou sessenta interpolados de deslocação.

2 - O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

3 - Os trabalhadores deslocados, nos termos desta cláusula, por períodos superiores a quinze dias, terão direito a um abono para vestuário e equipamento de uso individual, que não excederá o montante anual correspondente a metade da remuneração mensal estabelecida na tabela salarial para o grau V, por cada variação de clima a que as deslocações obrigarem.

Cláusula 98.<sup>a</sup>

### Outros direitos e deveres dos trabalhadores, em caso de grandes deslocações

1 - Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela empresa, não só contra os riscos de acidentes de trabalho, como também contra os riscos de acidentes pessoais cobrindo incapacidades permanentes superiores a 15 %. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e num mínimo absoluto correspondente a cem vezes a remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V em caso de morte ou incapacidade total.

- 2 - a) Os riscos de doença que, em razão do local onde o trabalho seja prestado, deixem eventualmente e a qualquer título de ser cobertos pela Segurança Social, serão assumidos pela empresa, com possibilidade de transferência de responsabilidade para uma companhia de seguros autorizada;

- b) Durante os períodos de doença, comprovada por atestado médico, os trabalhadores deslocados manterão, conforme o caso e até à data em que se verificar o regresso às suas residências, o direito dos subsídios previstos para as deslocações e terão ainda direito ao pagamento da viagem de regresso se esta for prescrita por médico, resultar da falta de assistência médica, medicamentosa ou terapêutica necessárias ou for decidida pela entidade patronal;
- c) Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa logo que possível e pelo meio mais rápido, sem o que as faltas serão consideradas injustificadas.

3 - As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda das normais condições de higiene, saúde e segurança.

- 4 - a) Os trabalhadores têm direito a escolher o local de gozo das férias e licenças suplementares estipuladas para grandes deslocações;
- b) Se a escolha recair no local de residência habitual, a retribuição do trabalhador durante o período das referidas férias e licenças, será aquela a que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescida do custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o da residência habitual, desde que sobre as anteriores férias e licenças haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- Trinta dias para os deslocados no continente;
- Seis meses para os deslocados nos Açores e Madeira;
- Doze meses para os deslocados no estrangeiro.

- c) Nos casos de grande deslocação, fora do Continente, o trabalhador mantém o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação, durante as férias e licenças que não venham a gozar na sua residência habitual;
- d) Nos casos de grande deslocação, no Continente, o trabalhador não perde o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação quando optar pelo gozo de férias e licenças suplementares no local para onde esteja deslocado;
- e) Em qualquer dos casos o tempo de viagem não será contado nas férias, desde que o meio de transporte tenha sido escolhido pela empresa.

5 - As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inatividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

6 - As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento da Segurança Social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

7 - A empresa pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual, nos casos de falecimento do cônjuge ou pessoa com quem o trabalhador vive em união

de facto, filhos adotados ou em fase de adoção e pais, e comparticipação em 50 % das despesas de transporte, em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificada da respetiva situação e condições pelos trabalhadores.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

#### **Ajudas de custo**

1 - O empregador pode estabelecer, em substituição total ou parcial das prestações previstas nas cláusulas anteriores, regimes próprios de ajudas de custo, de abonos de viagem, de despesas de transporte e de utilização de automóvel próprio ao serviço da entidade empregadora, com a faculdade de os majorar nos termos previstos no Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social.

2 - Da efetiva aplicação dos regimes previstos no número anterior não pode resultar prejuízo para o trabalhador face às prestações por eles eventualmente substituídas e reguladas nas cláusulas 96.<sup>a</sup> a 98.<sup>a</sup>

#### **Secção IX**

##### **Cedência ocasional de trabalhadores.**

Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Cedência ocasional de trabalhadores**

1 - A cedência ocasional de trabalhadores é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

- a) O trabalhador cedido esteja vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo resolutivo;
- b) A cedência ocorra no quadro de colaboração entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre empregadores, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns;
- c) O trabalhador manifeste a sua vontade em ser cedido.

2 - Às situações de cedência ocasional aplica-se, em tudo o mais, o disposto no Código do Trabalho.

#### **Secção X**

##### **Sanções**

Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Sanções disciplinares**

O empregador pode aplicar, dentro dos limites fixados na cláusula 102.<sup>a</sup>, as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

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

Cláusula 102.<sup>a</sup>**Limites às sanções disciplinares**

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

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

Cláusula 103.<sup>a</sup>**Procedimento**

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

Cláusula 104.<sup>a</sup>**Sanções abusivas**

1 - Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) do número 1 e do número 2 da cláusula 20.<sup>a</sup> da presente convenção;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 - Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

**Secção XI****Cessação do contrato de trabalho**Cláusula 105.<sup>a</sup>**Indemnização em substituição da reintegração**

1 - Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano completo ou fração de antiguidade.

2 - Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho.

**CAPÍTULO IV****Atividade sindical na empresa**Cláusula 106.<sup>a</sup>**Princípios gerais**

1 - No exercício da liberdade sindical os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos da lei e deste contrato coletivo de trabalho.

2 - Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 107.<sup>a</sup>**Comunicação à entidade patronal**

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

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

Cláusula 108.<sup>a</sup>**Organização sindical na empresa**

1 - Os delegados sindicais são os representantes do sindicato junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2 - A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3 - A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa.

Cláusula 109.<sup>a</sup>**Garantias dos dirigentes sindicais**

1 - As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2 - Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 - A direção interessada deverá comunicar com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao primeiro dia em que faltaram.

4 - Sempre que o entender justificado, a direção interessada poderá ainda comunicar ao empregador a utilização acumulada do crédito referido no número 2, por um dado dirigente sindical até ao limite de dois meses.

5 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo.

6 - Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objeto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da atividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

7 - O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos

que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

8 - O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa, dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização calculada nos termos da lei, sem prejuízo da cláusula 105.<sup>a</sup> (Indemnização em substituição da reintegração) desta convenção coletiva de trabalho.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres dos delegados sindicais

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

Total de trabalhadores sindicalizados	N.º de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3
De 200 a 499	6
500 ou mais	$6 + \frac{N - 500}{200}$

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

2. N - é o número de trabalhadores sindicalizados.

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

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

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

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

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

7 - Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5, 6 e 7 da cláusula 109.<sup>a</sup>

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

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

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

3 - As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical.

4 - Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao empregador e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

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

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Instalações para atividade sindical na empresa

O empregador é obrigado a:

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

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

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

**CAPÍTULO V****Resolução de conflitos****Cláusula 113.<sup>a</sup>****Arbitragem**

1 - As partes outorgantes reconhecem as virtualidades do recurso à arbitragem como forma de solução, justa, rápida e eficaz, dos conflitos laborais, individuais e coletivos.

2 - Tendo em vista facilitar o acesso e viabilizar na prática o recurso à arbitragem voluntária, as partes outorgantes constituirão, em Lisboa e no Porto dois tribunais arbitrais permanentes.

3 - Cada tribunal será composto por três árbitros, dois dos quais designados por cada uma das partes signatárias e o terceiro, que presidirá, escolhido por acordo dos dois primeiros.

4 - Os árbitros serão ajuramentados perante o juiz do tribunal judicial da comarca respetiva e com mandato, renovável, coincidente com cada ano civil.

5 - Os árbitros julgarão de acordo com o direito constituído aplicável, salvo se as partes litigantes os autorizarem expressamente a julgar segundo a equidade.

6 - Das decisões dos tribunais cabe recurso para o Tribunal da Relação e para o Supremo Tribunal de Justiça, nos termos processuais em vigor, com exceção das decisões tomadas com base na autorização a que se reporta a segunda parte do número anterior, as quais terão carácter definitivo.

7 - É criada uma comissão constituída por três representantes sindicais e três representantes da ANIMEE com o fim de elaborarem o regulamento e procederem à instalação dos tribunais arbitrais referidos na presente cláusula.

8 - Depois de concluído o mandato a que se refere o número anterior, a comissão prosseguirá os seus trabalhos com vista à preparação de um acordo formal, que viabilize a institucionalização da arbitragem necessária como sistema de resolução dos conflitos, individuais e coletivos, que se suscitem entre os representantes das partes outorgantes.

9 - O regulamento e demais acordos mencionados nos números 7 e 8 serão objeto de publicação e considerar-se-ão parte integrante do presente CCT.

**Cláusula 114.<sup>a</sup>****Interpretação, integração e resolução de conflitos - Comissão paritária**

1 - As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e decidir sobre as recomendações da comissão de peritos.

2 - Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de peritos, até ao máximo de três.

3 - Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de trinta dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4 - A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

5 - Cada uma das partes dispõe de um voto.

6 - No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

- Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;
- A direção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;
- Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupados mais de quinze dias com o tratamento do mesmo assunto;
- As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao ministério responsável pela área laboral para publicação;
- Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora dos casos omissos, e terão efeito cinco dias após a sua publicação.

7 - Não havendo acordo, qualquer das partes poderá submeter o assunto a uma comissão arbitral ad-hoc, o que comunicará à outra parte.

**Cláusula 115.<sup>a</sup>****Sucessão de convenções**

1 - Com a entrada em vigor do presente contrato coletivo de trabalho são revogadas as convenções anteriormente negociadas pelas entidades ora outorgantes e publicadas nos Boletins do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 29, de 8 de agosto de 1996 e n.º 39, de 22 de outubro de 2002, bem como posteriores alterações, com a última publicação nos Boletins do Trabalho e Emprego, 1.<sup>a</sup> série, n.º 41, de 8 de novembro de 2003 e n.º 42, de 15 de novembro de 2003.

2 - As partes reconhecem e afirmam que a presente convenção é globalmente mais favorável que o regime resultante das convenções revogadas.

**Cláusula 116.<sup>a</sup>****Republicação**

As partes acordam em proceder à republicação do contrato coletivo de trabalho (publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 23, de 22 de junho de 2013, no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de maio de 2014 e no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 28, de 29 de julho de 2015).

**Normas transitórias****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Cálculo do valor da retribuição horária**

O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm + \text{prémio de antiguidade} \times 12) : (52 \times n)$$

em que  $R_m$  é o valor da retribuição mensal e  $n$  o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade na categoria

1 - Os trabalhadores classificados em categoria ou classe sem acesso automático têm direito por cada três anos de permanência na respetiva categoria ou classe a um prémio de antiguidade no valor correspondente a 3,5 % da remuneração mensal estabelecida na tabela para o grau V, até ao máximo de quatro.

2 - Os prémios de antiguidade na categoria serão processados independentemente de quaisquer aumentos de retribuição a que o empregador proceda para além dos salários mínimos contratuais.

3 - Sempre que por promoção não obrigatória, o trabalhador passa para categoria ou classe cuja retribuição mínima seja inferior à sua remuneração resultante de processamento dos prémios de antiguidade, ser-lhe-á garantido como mínimo o montante global recebido na anterior categoria ou classe.

4 - Para processamento dos prémios de antiguidade considera-se relevante o tempo, na empresa e na categoria ou classe, anterior à entrada em vigor deste contrato.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade na categoria - Desaplicação

O regime transitório de diuturnidades estabelecido na cláusula 2.<sup>a</sup> das normas transitórias deixou de ser aplicável, a partir de 1 de janeiro de 2013, a todos os trabalhadores admitidos a partir dessa data, em empresa abrangida pelo presente contrato coletivo de trabalho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno - Regime transitório

1- O valor equivalente ao acréscimo pela prestação do trabalho noturno entre as 20h00 e as 22h00, será mantido como compensação, aos trabalhadores que preenchem uma das seguintes condições:

- Tenham sido contratados, pelo menos há 60 dias, para horário que inclua o referido período entre as 20h00 e as 22h00;
- Que estando a praticar horário que inclua aquele período, tenham efetivamente prestado seu trabalho das 20h00 às 22h00, durante 180 dias, no período de 12 meses imediatamente anterior à entrada em vigor da presente convenção.

2 - O valor referido no número 1 será calculado com base na média do referido acréscimo com referência aos últimos 12 meses, salvo se o contrato tiver duração inferior, contando-se neste caso a média dos meses de duração do contrato.

3 - A referida compensação será processada por rubrica separada.

4 - A compensação a que se referem os números anteriores pode ser objeto de remição mediante acordo entre empresa e trabalhador.

5 - Os trabalhadores admitidos depois de 13 de maio de 2006 não beneficiam do regime regulado na presente cláusula.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar.

Entrada em vigor

O disposto na cláusula 84.<sup>a</sup> entra em vigor no dia 1 de abril de 2014.

##### Tabela de remunerações mínimas

Graus	Atividade Contratada/Categoria	Salários
0 3	Engenheiro (a) VI	2 642,00 €
0 2	Engenheiro (a) V	2 221,00 €
0 1	Engenheiro (a) IV	1 787,00 €
0	Engenheiro(a) III Chefe de serviços Analista informático(a) principal Contabilista	1 383,00 €
1	Engenheiro(a) II Analista informático(a) profissional Encarregado(a) geral	1 205,00 €
2	Engenheiro(a) IB Programador(a) informático principal Analista informático(a) assistente Técnico(a) telecomunicações principal Projetista	1 118,00 €
3	Técnico(a) serviço social Engenheiro(a) IA Chefe de secção Técnico(a) telecomunicações mais 6 anos Técnico(a) fabril principal Chefe de vendas Secretário(a) Programador(a) informático profissional	1 038,00 €
4	Técnico(a) administrativo(a) Correspondente línguas estrangeiras/est. L.E. Encarregado(a) Técnico(a) fabril mais seis anos Técnico(a) telecomunicações cinco e seis anos Caixeiro(a) encarregado(a) Caixeiro(a) chefe de secção Inspetor(a) de vendas Programador(a) informático assistente Operador(a) informático(a) principal Analista informático(a) estagiário(a)	921,00 €

Graus	Atividade Contratada/Categoria	Salários
5	Chefe de equipa Assistente administrativo(a) de 1. <sup>a</sup> Caixa Técnico(a) telecomunicações 3. <sup>o</sup> e 4. <sup>o</sup> anos Operador(a) informático(a) profissional Enfermeiro(a) Técnico(a) fabril 5. <sup>o</sup> e 6. <sup>o</sup> anos	891,00 €
6	Encarregado(a) refeitório/cantina Assistente administrativo(a) de 2. <sup>a</sup> Supervisor(a) de logística Prospetor(a) de vendas Promotor(a) de vendas Caixeiro(a) viajante Caixeiro(a) de 1. <sup>a</sup> Motorista pesados P.Q. - oficial Técnico(a) telecomunicações 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos Vendedor(a) Técnico(a) fabril 3. <sup>o</sup> e 4. <sup>o</sup> anos Expositor(a)/decorador(a) Rececionista 1. <sup>a</sup>	787,00 €
7	Caixeiro(a) 2. <sup>a</sup> Motorista de ligeiros Coordenador(a) de operadores especializados Auxiliar de enfermagem Técnico(a) fabril 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos Programador(a) informático(a) estagiário(a)	720,00 €
8	Operador(a) especializado(a) de 1. <sup>a</sup> Cozinheiro(a) Empregado(a) serviço externo Chefe de vigilância Rececionista 2. <sup>a</sup>	699,00 €
9	Assistente Administrativo(a) de 3. <sup>a</sup> Encarregado(a) de limpeza Caixeiro(a) de 3. <sup>a</sup> P.Q. - pré-oficial 1. <sup>o</sup> e 2. <sup>o</sup> anos Operador(a) especializado(a) de 2. <sup>a</sup> Ajudante de fogueiro(a) Operador(a) informático(a) estagiário	658,00 €

Graus	Atividade Contratada/Categoria	Salários
10	Contínuo/porteiro(a) Assistente Administrativo(a) estagiário(a) 2. <sup>o</sup> ano Técnico(a) fabril praticante 2. <sup>o</sup> ano Técnico(a) telecomunicações praticante 2. <sup>o</sup> ano Servente Empregado(a) refeitório/cafeteria Guarda ou vigilante Rececionista estagiário(a) Operador(a) especializado(a) de 3. <sup>a</sup>	613,00 €
11	Assistente Administrativo(a) estagiário(a) 1. <sup>o</sup> ano Técnico(a) telecomunicações praticante 1. <sup>o</sup> ano Técnico(a) fabril praticante 1. <sup>o</sup> ano P.Q. praticante até 2 anos Operador(a) especializado(a) praticante 1 a 6 meses	532,00 €

Prémio de antiguidade - 31,19 €

Subsídio de refeição - 5,70 €(de acordo com a cláusula 93.<sup>a</sup>)**Anexo I****Classificação profissional****A) Grupos profissionais e profissões****1 - Grupo dos profissionais administrativos**

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalho como: escrituração relativa a transações financeiras ou quaisquer outras atividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; transcrição ou dactilografia de textos ditados ou redigidos por si ou por outrem; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; receção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou de outros documentos; operações com os diferentes tipos de máquinas de escritório ou de informática.

Podem especificamente assegurar a receção e condução de pessoas estranhas à empresa, efetuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efetuar ligações telefónicas.

### 1.1- Informática

Analista informático(a) - Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

- a) Funcional (especialista da organização e métodos) - estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação.
- b) De sistemas - estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam.
- c) Orgânico - estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações.
- d) De software - estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral.
- e) De exploração - estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar, especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

Operador(a) informático(a) - Desempenha uma ou ambas as funções:

- a) De computador - receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.
- b) De periféricos - prepara, opera e controla os órgãos periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e os stocks dos suportes magnéticos da informação.

Programador(a) informático(a) - Executa uma ou várias das seguintes funções:

- a) De organização de métodos - estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento de informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador.
- b) De aplicações - estuda as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos cheiros que as contêm e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respetivo manual de operação.
- c) De software - estuda as especificações, codifica, testa corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração.
- d) De exploração - estuda as especificações do programa de exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria, de manutenção.

### 1.2 - Contabilidade e tesouraria

Contabilista - 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 obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais 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 de registos para se certificar da correção da respetiva escrituração.

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 as suas importâncias correspondem às indicadas nas notas de venda ou nos recibos; efetua pagamentos e pode preparar sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

### 1.3 - Serviços gerais

Secretário(a) - Ocupa-se do secretariado específico de profissionais de categoria superior a chefe de serviços, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária do de esteno-datilografia, de correspondente a outras que especialmente lhe sejam atribuídas.

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas, relatórios e quaisquer outros documentos de carácter técnico ou administrativo em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre as matérias em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz minutas e cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

Assistente administrativo(a) - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o procedimento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquivava a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivamento; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista a atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao

economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Técnico(a) administrativo(a) - É o trabalhador que, a partir de objetivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas de maior responsabilidade e especialização. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

Estagiário(a) - Todo aquele que, através da prática, completa a sua preparação e se inicia na profissão.

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

Empregado(a) de serviços externos - Normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e repartições públicas ou outras entidades, desde que não exerça atividades próprias de cobrador.

Contínuo(a) - Executa serviços, como anunciar vistas, encaminhá-las ou informá-las; fazer recados ou estampilhar e entregar correspondência; executar outros serviços análogos. Enquanto menor de 18 anos tem a designação de paquete.

Guarda (vigilante) - Encarrega-se da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger contra incêndios ou roubos, e para controlar a entrada e saída de pessoas, viaturas e outros bens. Poderá, durante o período normal de laboração da empresa, executar outras tarefas indiferenciadas quando o exercício das suas funções o permita.

## 2 - Grupo dos profissionais técnico-fabris

Pertencem a este grupo os profissionais que, sem intervenção direta na fabricação, executam trabalhos relacionados com a atividade fabril, com formação escolar de nível secundário, ou com conhecimentos técnicos ou práticos de nível complexo para o exercício das respetivas funções.

Em todas as profissões deste grupo, com carreira profissional, existe o escalão de profissional-principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação técnica e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a atividade respetiva, e podendo ainda coordenar profissionais da respetiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

À designação «Profissional Técnico-Fabril» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:

Desenhador(a)  
Desenhador(a) praticante  
Modelador(a)  
Orçamentista  
Operador(a) de laboratório  
Planificador(a)  
Preparador(a) de trabalhos  
Projetista

Radiologista industrial  
Técnico(a) de métodos e tempos  
Técnico(a) de montagens  
Técnico(a) de projetos e ensaios de eletrónica  
Técnico(a) de telecomunicações  
Verificador(a) de qualidade

## 3 - Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua atividade no sentido de comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projeção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

### 3.1 - Comércio

Caixeiro(a) - Vende mercadorias no comércio por grosso ou retalho. 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, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega e transmite-as para execução. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Caixeiro(a)-viajante - Exerce as suas funções de praticista numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça (praticista).

Caixeiro(a) (de balcão) - Recebe numerário ou outros valores em pagamento de mercadorias ou serviços, no comércio a retalho. Verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista operações em folhas de caixa; recebe cheques.

Inspetor(a) de vendas - Inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros de praça e caixeiros-viajantes, prospectores e promotores de vendas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspeccionados pelas notas de encomendas, auscultação do mercado, programas cumpridos, etc.

Expositor(a) e/ou decorador(a) - Concede e executa o arranjo das montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético, por forma a realçar e pôr em evidência os produtos vendidos pela empresa.

Promotor(a) de vendas - Atuando em pontos diretos e indiretos do consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Prospetor(a) de vendas - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos, de preferência 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 se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Vendedor(a) - Predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias 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.

### 3.2- Logística

Supervisor(a) de logística - Superintende no armazém, assegurando o respeito pelas normas de receção, arrumação

e expedição das mercadorias, materiais ou ferramentas, zelando pela total correspondência, conformidade e atualização da informação com as existências físicas, utilizando para o efeito meios informáticos ou não. Coordena os profissionais que operam no armazém.

Operador(a) de logística - Assegura a receção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando segundo as exigências de cada um daqueles fins, manobrando para o efeito os equipamentos mais apropriados, sendo ainda responsável pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos. A designação «operador de logística» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho, nomeadamente embalador ou outra.

#### 4 - Grupo dos profissionais qualificados

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas operações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e/ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, e por exemplo:

Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efetuar (normas, instruções, desenhos, etc.);

Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados; Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

A designação «Profissional Qualificado» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua atividade, designadamente:

Afinador(a) de máquinas  
Aplainador(a) mecânico  
Cablador(a) eletromecânico  
Caldeireiro(a)  
Eletricista bobinador(a)  
Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de alta tensão  
Eletricista montador(a) de alta tensão  
Eletricista montador(a) de baixa tensão  
Eletrerosionador(a)  
Eletromecânico(a)  
Equilibrador(a)  
Escatelador(a) mecânico(a)  
Formista-moldista Fogueiro(a)  
Fresador(a) mecânico(a)  
Gravador(a) Limador(a)  
Litografo(a)  
Mandrilador(a) mecânico(a)  
Mecânico(a) de instrumentos de precisão  
Montador-ajustador(a) de máquinas  
Montador-instalador(a) de equipamentos telefónicos  
Operador(a) de máquina de furar radial  
Prensador(a) manual de material eletromecânico  
Retificador(a) mecânico(a)  
Serralheiro(a) civil  
Serralheiro(a) de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes  
Serralheiro(a) mecânico(a)  
Soldador(a) Soldador(a) de baixo ponto de fusão  
Soldador(a) por eletroarco ou oxiacetilénico  
Técnico(a) de eletrónica (montador/reparador)  
Torneiro(a) mecânico(a)  
Traçador-marcador (a)  
Afiador(a) de ferramentas  
Analisador(a) de ampolas e tubos de vidro (vidreiro)  
Canalizador (a)  
Carpinteiro(a) (geral)  
Carpinteiro(a) de moldes  
Funileiro-latoeiro(a)

Ferrador ou forjador(a)  
Fundidor-moldador(a)  
Maçariqueiro(a) de tubos de vidro (vidreiro)  
Metalizador(a)  
Marceneiro(a)  
Mecânico(a) de madeiras  
Motorista  
Eletricista de construção e reparação de máquinas e aparelhagem elétrica de baixa tensão  
Eletricista Montador(a) de anúncios  
Operador(a) de composição de vidro  
Polidor(a)  
Pintor(a) (geral)  
Pintor(a) (construção civil)  
Reparador(a) de cabos  
Retificador(a) de fieiras  
Repuxador(a)  
Temperador(a) de aço ou de outros metais  
Trolha ou pedreiro(a) de acabamentos

#### 5 - Grupo profissional dos operadores(as) especializados(as)

Intervém, no todo ou em parte, num determinado processo produtivo, executando, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou eletronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios pré-definidos; abastece as máquinas e coloca as ferramentas adequadas nos equipamentos que utiliza podendo proceder a afinações e manutenções simples dos mesmos; procede à embalagem dos produtos, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem, trabalhos de recuperação, afinação ou carimbagem de componentes, peças ou equipamentos utilizando, para o efeito, ferramentas ou outros equipamentos adequados.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas, e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;

Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos; Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhe são indicados.

A designação «operador(a) especializado(a)» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho.

#### 6 - Grupo dos indiferenciados

Pertencem a este grupo os trabalhadores que somente executam tarefas simples e rotineiras, auxiliares da atividade fabril, de armazém ou de cantinas e refeitórios, ou que se ocupem da limpeza ou vigilância das instalações. O exercício das suas funções depende de uma formação muito sumária, adquirida por simples prática e em tempo reduzido. Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes designações profissionais:

Servente - Ocupa-se da movimentação, carga, descarga e arrumação de materiais, limpeza e arranjo de locais, executando trabalho braçal indiferenciado. Poderá ter uma designação específica, conforme o seu género de trabalho: servente de armazém, servente de cozinha, servente de oficina, servente de construção civil, servente de laboratório ou outros.

#### 7 - Grupo dos serviços de apoio social

Pertencem a este grupo os trabalhadores que, não intervindo nos sectores fabril, administrativo ou comercial da empresa, desempenham tarefas de apoio social aos demais trabalhadores da empresa.

### 7.1- Refeitórios e cantinas

Cozinheiro(a) - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação. Amanha peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário. Executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado(a) de refeitório/cafeteria - Ajuda a lavar preparar os legumes, descasca batatas, cebolas, cenouras e outros, alimenta o balcão do self-service de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda à limpeza e a varrer e limpar o salão do refeitório ou cantina. Recebe e envia à copa os tabuleiros e as louças sujas dos utentes; pode colocar nas mesas as refeições; pode desempenhar as funções de cafeteiro.

### 7.2 - Enfermagem e serviço social

Auxiliar de enfermagem - Executa alguns trabalhos de enfermagem, dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Enfermeiro(a) - Assegura os trabalhos de enfermagem dentro dos limites que legalmente lhe são impostos.

Técnico(a) de serviço social - Participa com os serviços da empresa na formulação da política social e executa as ações decorrentes dessa formulação: mantém os trabalhadores informados dos recursos sociais existentes na empresa e na comunidade, dos quais eles poderão dispor; participa na realização dos estudos relativos a problemas sociais; participa, quando solicitado, em grupos de trabalho tendentes ao estudo e formulação de esquemas de solução de problemas de ordem social existentes na empresa.

### 8 - Grupos dos profissionais de engenharia

A) 1 - Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas atividades tais como: investigação, projeto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.

2 - Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia ou com o curso de máquinas marítimas da Escola Náutica, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que estejam legalmente habilitados para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude das funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadrados num dos demais grupos profissionais onde não exerçam funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia.

3 - Este grupo abrange também os profissionais que, exercendo a atividade profissional referida nos termos dos números anteriores e que não possuindo as habilitações académicas, estejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia através dos organismos competentes.

B) 1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respetivo acesso.

2 - Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional descritos na alínea C).

3 - Os níveis 1A e 1B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1A e dois anos no nível 1B.

4 - Os seis níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes fatores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;
- d) Supervisão exercida.

#### C) Nível I (1A e 1B):

- a) É o profissional recém-formado e/ou sem prática;
- b) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projetos ou cálculos);
- c) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- e) Elabora especificações e estimativas;
- f) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;
- g) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

#### Nível II:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, comutação e atividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projetos 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 atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projetos não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Utiliza a experiência acumulada na empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

#### Nível III

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;

- d) Desenvolve 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 ou 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 juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimentos sem exercício de chefia sobre os outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

#### Nível IV:

- a) Primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especificação;
- b) Faz a coordenação complexa de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projeto e outras;
- c) Faz 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 para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objetivo e prioridade relativa e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Faz aplicação e conhecimentos de engenharia e direção de atividades com o fim de realização independente.

#### Nível V:

- a) Tem 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 dessas equipas;
- b) Chefia e coordena diversas atividades de estudos e desenvolvimento dentro de um departamento correspondente, confiados a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e

- gestão económica ou demonstra capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo;
- 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.

#### Nível VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Faz a investigação dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para 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 coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global e controle financeiro da empresa. Incluem-se também engenheiros consultores de categoria reconhecida no seu campo de atividade, traduzida não só por capacidade comprovada para o trabalho científico autónomo, mas também por comprovada propriedade intelectual própria, traduzida em realizações industriais;
- 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 e tomada de decisões na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

#### 9 - Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direção, orientação e controle técnico e disciplinar, de um grupo de profissionais ou de um setor de atividade da empresa.

Os trabalhadores deste grupo dividem-se pelas seguintes profissões:

Chefe de departamento/chefe de divisão/chefe de serviços/chefe de escritório/chefe de secção:

1 - 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 equipamentos e materiais e admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2 - As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

3 - Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adotar a designação de «chefe de setor», competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e/ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente.

Encarregado(a) geral - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no setor de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

Encarregado(a) - Dirige, controla e coordena diretamente chefes de equipa e/ou outros profissionais e toda a atividade correspondente à secção ou sector por que é responsável. Conforme o género de trabalho, será designado por:

Encarregado(a) de manutenção;  
Encarregado(a) de produção;  
Encarregado(a) de armazém, ou outros.

Chefe de equipa - Dirige, controla e coordena diretamente um grupo de profissionais com atividade afim.

Coordenador(a) de operadores especializados - Coordena e controla funcional e tecnicamente uma equipa de operadores especializados, podendo assegurar, quando necessário, a execução de um desses postos de trabalho.

Caixeiro(a) - encarregado(a) - No estabelecimento comercial, dirige o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

Caixeiro(a) - chefe de secção - Numa secção de um estabelecimento comercial, dirige o serviço e o pessoal, coordena e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de vendas - Dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado(a) de refeitório ou de cantina - Organiza, coordena, orienta, vigia e dirige os serviços de hotelaria da empresa, fiscaliza o trabalho do pessoal do sector é responsável pela mercadoria e utensílios que lhe estão confiados, contacta com os fornecedores ou os seus representantes e faz as encomendas; compra produtos frescos (frutas, legumes, carnes, peixe, etc.), verifica as caixas registadoras e confere os dinheiros, verifica e confere as existências, organiza mapas e estatísticas das refeições servidas, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, em colaboração com o médico de medicina do trabalho; vela pelo cumprimento das regras de higiene e segurança, eficiência e disciplina. Dá parecer sobre a valorização, admissão ou despedimento do pessoal a seu cargo.

Chefe de vigilância - Executa as funções de guarda ou vigilante e/ou a coordenação dos serviços de vigilância.

Encarregado(a) de limpeza - Coordena e orienta o serviço de limpeza e higiene.

## Anexo II

### Acessos, carreiras e categorias profissionais

#### 1 - Profissionais administrativos

1.1 - O estágio para rececionista terá a duração máxima de quatro meses.

1.2 - Carreira de assistente administrativo(a):

Estagiário(a);  
Assistente administrativo(a) de 3.ª;  
Assistente administrativo(a) de 2.ª;  
Assistente administrativo(a) de 1.ª

Os estagiários, após dois anos de permanência nesta situação, serão promovidos a assistente administrativo(a) de 3.ª, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade.

1.3 - Os assistentes administrativos(as) de 3.ª e 2.ª ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.4 - O rececionista de 2.ª ascenderá à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

1.5 - Profissionais de informática:

- Acesso: Reservado aos profissionais com o curso de formação profissional adequado às funções que vão desempenhar e as habilitações exigidas para os profissionais administrativos.
- Carreira:

Estagiário(a) - seis meses;  
Assistente - dois anos;  
Profissional.

- Profissionais com carreira: analista, programador. O operador de informática passa diretamente de estagiário a profissional.
- Nas carreiras dos profissionais de informática, poderá haver um profissional designado como principal, ao qual competirá o exercício das tarefas de maior complexidade da respetiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação profissional e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a atividade respetiva profissão e distribuir tarefas.

#### 2 - Profissionais técnico-fabris

##### 2.1 - Carreira profissional:

Carreira profissional		
Técnico fabril praticante 1.º ano	1 ano	Grau 11
Técnico fabril praticante 2.º ano	1 ano	Grau 10
Técnico fabril 1.º e 2.º ano	2 anos	Grau 7
Técnico fabril 3.º e 4.º ano	2 anos	Grau 6
Técnico fabril 5.º e 6.º ano	2 anos	Grau 5
Técnico fabril mais 6 anos		Grau 4

##### 2.2 - Profissionais com carreira profissional:

Desenhador(a);  
Modelador(a);

Orçamentista;  
Operador(a) de laboratório;  
Planificador(a);  
Preparador(a) de trabalho;  
Radiologista industrial;  
Técnico(a) de métodos de tempos;  
Técnico(a) de montagens;  
Técnico(a) de projetos e ensaios de eletrônica;  
Técnico(a) de telecomunicações;  
Verificador(a) de qualidade.

### 2.3 - Profissionais sem carreira profissional:

Projetista.

### 2.4 - Acesso à categoria de principal:

A categoria de técnico(a) de telecomunicações principal, bem como a de principal dos restantes técnico-fabris, não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

### 2.5 - Acesso de especializados e qualificados a técnico-fabris.

Os profissionais qualificados ou especializados com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnico-fabris, serão classificados como profissional de 3.º e 1.º anos, respetivamente.

### 3 - Profissionais técnico-comerciais

#### 3.1.1 - Carreira dos técnico-comerciais:

Os praticantes são classificados em praticantes de 1.º, 2.º e 3.º anos.

3.1.2 - Carreira dos profissionais caixeiros, incluindo o caixeiro (de balcão): Os caixeiros de 3.ª e 2.ª ascenderão à classe imediata após quatro anos de permanência na classe.

#### 3.2 - Carreira dos operadores de logística:

É equiparada à carreira dos operadores especializados, beneficiando do mesmo tratamento transitório acordado para estes trabalhadores.

### 4 - Profissionais qualificados

4.2 - Os profissionais qualificados têm a seguinte carreira:

Carreira profissional		
P. Q. praticante até 2 anos		Grau 11
P. Q. pré-oficial	2 anos	Grau 9
P. Q. oficial		Grau 6

4.2 - Não há carreira profissional para o motorista.

4.3 - Os trabalhadores admitidos com o curso industrial, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados, têm a seguinte carreira profissional:

Praticante - um ano;  
Pré-oficial - dois anos;  
Oficial.

### 5 - Grupo profissional dos operadores especializados Carreira dos operadores especializados:

Praticante - seis meses (grau 11);  
OE de 3.ª - quatro anos (grau 10);  
OE de 2.ª - cinco anos (grau 9);  
OE de 1.ª - grau 8.

Os OE de 3.ª e 2.ª acedem automaticamente ao escalão imediatamente superior ao fim de quatro e cinco anos de permanência no escalão respetivo.

### Regime transitório - 1 de abril de 1999

1 - No momento da reclassificação (1 de abril de 1999), a nova remuneração do trabalhador será fixada levando em conta o seguinte:

- A anterior retribuição (remuneração base e diuturnidades) não poderá nunca ser diminuída;
- Por outro lado, a entidade patronal só sofrerá agravamento de encargos na medida em que as anteriores remuneração base e diuturnidades não sejam, conjunta e ou separadamente, suficientes para preencher a nova remuneração (mais eventuais diuturnidades) do trabalhador;
- Caso o trabalhador estivesse já a receber uma remuneração base superior à fixada na tabela para o nível 8 e se, por outro lado, estivesse também a receber, a título de prémio de antiguidade, um valor igualmente superior ao que agora lhe fosse eventualmente devido a esse mesmo título, só terá aumento do valor das diuturnidades quando esse seu direito exceder o valor atualmente recebido.

2 - Aos operadores fabris e especializados do 2.º escalão, ora reclassificados e integrados na nova carreira dos operadores especializados, e a quem estivesse já a ser contabilizado o tempo para o vencimento de uma diuturnidade será ainda processado o valor correspondendo a essa diuturnidade expectativa, próxima e única, que se venceria se se mantivesse o regime anterior ao presente acordo e na data do seu vencimento.

3 - O acordo alcançado contempla a revisão do estatuto, conteúdo funcional e carreira do grupo dos profissionais especializados, incluindo os do 1.º e 2.º escalão e os operadores fabris.

4 - Deste acordo resultou a integração dos operadores fabris e dos profissionais especializados do 1.º e 2.º escalão numa carreira única, com salvaguarda dos interesses dos profissionais que, ao nível do 1.º escalão estão ao serviço das empresas e que, como tal, se encontram já classificados à data da entrada em vigor do presente acordo.

5- A conversão remuneratória será feita conforme tabela infra:

Quadro 1					Quadro 2				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Salário	Diut.	Total	Gr.	Gr.		Salário	Diut.	Total
Anterior carreira operador fabril					Operador especializado				
0-0,5 anos	75,850	0	75,850	11	11	0-0,5 anos	75,850	0	75,850
0,5-1 ano	88,600	0	88,600	11	10	0,5-1 ano	88,600	0	88,600
1-1,5 anos	88,600	0	88,600	10	10	1-1,5 anos	88,600	0	88,600
1,5-2 anos	88,600	0	88,600	10	10	1,5-2 anos	88,600	0	88,600
2-2,5 anos	88,600	0	88,600	10	10	2-2,5 anos	88,600	0	88,600
2,5-3 anos	88,600	0	88,600	10	10	2,5-3 anos	88,600	0	88,600
3-3,5 anos	88,600	0	88,600	10	10	3-3,5 anos	88,600	0	88,600
3,5-4 anos	88,600	4,522	93,122	10	10	3,5-4 anos	88,600	0	93,122
4-4,5 anos	88,600	4,522	93,122	10	10	4-4,5 anos	88,600	0	93,122
4,5-5 anos	88,600	4,522	93,122	10	9	4,5-5 anos	95,000	0	95,000
5-5,5 anos	88,600	4,522	93,122	10	9	5-5,5 anos	95,000	0	95,000
5,5-6 anos	88,600	4,522	93,122	10	9	5,5-6 anos	95,000	0	95,000
6-6,5 anos	88,600	4,522	93,122	10	9	6-6,5 anos	95,000	0	95,000
6,5-7 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	6,5-7 anos	95,000	0	97,644
7-7,5 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	7-7,5 anos	95,000	0	97,644
7,5-8 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	7,5-8 anos	95,000	0	97,644
8-8,5 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	8-8,5 anos	95,000	0	97,644
8,5-9 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	8,5-9 anos	95,000	0	97,644
9-9,5 anos	88,600	9,044	97,644	10	9	9-9,5 anos	95,000	0	97,644
9,5-10 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	9,5-10 anos	100,700	0	102,166
10-10,5 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	10-10,5 Anos	100,700	0	102,166
10,5-11 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	10,5-11 Anos	100,700	0	102,166
11-11,5 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	11-11,5 anos	100,700	0	102,166
11,5-12 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	11,5-12 anos	100,700	0	102,166
12-12,5 anos	88,600	13,566	102,166	10	8	12-12,5 anos	100,700	0	102,166
12,5-13 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	12,5-13 anos	100,700	4,522	106,688

Quadro 1				Quadro 2					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Salário	Diut.	Total	Gr.	Gr.		Salário	Diut.	Total
Anterior carreira operador fabril					Operador especializado				
13-13,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	13-13,5 anos	100,700	4,522	106,688
13,5-14 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	13,5-14 anos	100,700	4,522	106,688
14-14,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	14-14,5 anos	100,700	4,522	106,688
14,5-15 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	14,5-15 anos	100,700	4,522	106,688
15-15,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	15-15,5 anos	100,700	4,522	106,688
15,5-16 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	15,5-16 anos	100,700	9,044	109,744
16-16,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	16-16,5 anos	100,700	9,044	109,744
16,5-17 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	16,5-17 anos	100,700	9,044	109,744
17-17,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	17-17,5 anos	100,700	9,044	109,744
17,5-18 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	17,5-18 anos	100,700	9,044	109,744
18-18,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	18-18,5 anos	100,700	9,044	109,744
18,5-19 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	18,5-19 anos	100,700	9,044	109,744
19-19,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	19-19,5 anos	100,700	9,044	109,744
19,5-20 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	19,5-20 anos	100,700	9,044	109,744
20-20,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	20-20,5 anos	100,700	9,044	109,744
20,5-21 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	20,5-21 anos	100,700	9,044	109,744
21-21,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	21-21,5 anos	100,700	9,044	109,744
21,5-22 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	21,5-22 anos	100,700	9,044	109,744
22-22,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	22-22,5 anos	100,700	9,044	109,744
22,5-23 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	22,5-23 anos	100,700	9,044	109,744
23-23,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	23-23,5 anos	100,700	9,044	109,744
23,5-24 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	23,5-24 anos	100,700	9,044	109,744
24-24,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	24-24,5 anos	100,700	9,044	109,744
24,5-25 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	24,5-25 anos	100,700	9,044	109,744
25,5-26 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	25,5-26 anos	100,700	9,044	109,744
26,5-27 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	26,5-27 anos	100,700	9,044	109,744
27-27,5 anos	88,600	18,088	106,688	10	8	27-27,5 anos	100,700	9,044	109,744
(.....)									

Nota - Esta tabela de conversão refere-se à tabela de 1999

## 6 - Equiparação

As carreiras profissionais anteriormente equiparadas à dos profissionais especializados do 1.º escalão beneficiam do mesmo tratamento transitório agora acordado para estes profissionais.

### Anexo III

#### Categorias substituídas e eliminadas

Foram substituídas as seguintes categorias:

<b>Grupo dos profissionais administrativos</b>	
Anterior designação:	Nova designação:
Escriturário	Assistente administrativo
Escriturário principal	Técnico administrativo

<b>Grupo dos serviços de apoio social</b>	
Anterior designação:	Nova designação:
Empregado de refeitório/cantina	Empregado de refeitório/cafeteria

Foram eliminadas as seguintes categorias:

<b>Grupo dos profissionais administrativos:</b>
Monitor informático/Mecanográfico
Operador mecanográfico
Perfurador/verificador/operador de posto de dados
Programador mecanográfico
Preparador informático de dados
Tesoureiro
Guarda-livros
Operador de máquinas de contabilidade
Inspetor administrativo
Estenodatilógrafo
Apontador
Registador-calculador
Datilógrafo
Operador de "Telex"
Reprodutor de documentos administrativos
Telefonista
Cobrador

<b>Grupo dos profissionais técnico-fabris:</b>
Mestre forneiro (cerâmico)
Anotador de produção
Reprodutor de documentos/Arquivista técnico
<b>Grupo dos profissionais técnico-comerciais:</b>
Caixeiro de praça (pracista)
Demonstrador
Distribuidor
Propagandista
<b>Grupo dos profissionais qualificados:</b>
Acabador de isoladores (cerâmico)
Aplainador (madeira)
Enfornador (cerâmico)
Forneiro (cerâmico)
Maquinista (vidreiro)
Oleiro-formista de lambugem geral (cerâmico)
Oleiro rodista de isoladores (cerâmico)
Prensador de isoladores de alta tensão (cerâmico)
Retificador de isoladores (cerâmico)
Torneiro de isoladores (cerâmico)
Vidrador de isoladores (cerâmico)
Operador de composição de substâncias fluorescentes (cerâmico)
<b>Grupo dos Indiferenciados:</b>
Ajudante de fabrico (cerâmico)
Ajudante de motorista
<b>Grupo dos Serviços de apoio social:</b>
Cafeteiro
Controlador-caixa
Dispenseiro
Ecónomo
Empregado de balcão
Copeiro
Técnico auxiliar de serviço social
<b>Grupo de chefias:</b>
Chefe de cozinha

Lisboa, 29 de março de 2016.

Pela ANIMEE - Associação Portuguesa das Empresas do Setor Elétrico e Eletrónico:

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da direção.  
Ruy José de Assunção Pereira, vogal da direção.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação de:

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.  
SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços. Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES/UGT.

Carlos Pereira, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.  
SERS - Sindicato dos Engenheiros.  
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pedro Manuel Oliveira Gambôa, mandatário.  
Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto, mandatária.

Pelo SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:  
José António Simões, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.  
Alberto Oliveira do Vale, mandatário.

Depositado em 6 de maio de 2016, a fl. 190 do livro n.º 11, com o n.º 57/2016, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

( Publicado no B.T.E n.º 19, de 22/05/2016).

## **Organizações do Trabalho:**

### **Associações Sindicais:**

#### **Estatutos:**

**Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira - Alteração.**

## **CAPÍTULO I**

### **Denominação, Âmbito, Sede e Fins**

#### **Artigo 1.º**

#### **Denominação e âmbito subjetivo, objetivo e geográfico**

1 - O Sindicato dos Estivadores Marítimos do Arquipélago da Madeira, é uma associação sindical em cujo âmbito de representação legal e estatutária se integram os trabalhadores portuários que nela se encontrem filiados em função da efetividade do exercício, com regularidade, da atividade profissional de movimentação de cargas portuárias nos portos da Região Autónoma da Madeira (RAM).

2 - Compreende-se no âmbito de representação profissional do Sindicato o desempenho, por parte dos trabalhadores, de tarefas, funções ou serviços incidentes sobre ou relacionados com as atividades de movimentação de carga, descarga e conferência de bens ou mercadorias mediante a utilização dos meios técnicos adequados, nomeadamente equipamentos mecânicos de movimentação vertical ou horizontal de cargas em qualquer zona portuária da RAM.

3 - As atividades mencionadas no número anterior referem-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar por via marítima, em regime de baldeação, reexportação e trânsito, bem como mantimentos, correio e bagagem e outras sujeitas a operações especiais ou complementares, qualquer que seja o regime contratual de transporte utilizado para o efeito.

#### **Artigo 2.º**

##### **Sede**

O Sindicato tem a sua sede na cidade do Funchal, na qual e a partir da qual desenvolve as suas atribuições em todos os locais ou áreas em que possa ou deva ter lugar a sua intervenção representativa, nomeada e principalmente nas zonas portuárias do porto do Caniçal e do Porto Santo.

#### **Artigo 3.º**

##### **Fins e duração**

O Sindicato tem por fins tidos como essenciais à sua constituição e às suas atribuições e atividades a representação, a defesa e a prossecução, por tempo indeterminado, de objetivos respeitantes aos direitos e legítimos interesses dos trabalhadores seus filiados.

#### **Artigo 4.º**

##### **Princípios fundamentais**

1 - O Sindicato exercerá as suas atribuições e competências com total independência relativamente ao patronato, ao Governo, aos partidos políticos, às associações religiosas ou quaisquer outros organismos ou instituições.

2 - O Sindicato reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma ação concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não poderá significar alheamento ou indiferença perante eventuais ofensas ou ameaças à liberdade sindical, às liberdades democráticas ou a quaisquer direitos adquiridos ou em fase de reivindicação.

3 - A democracia sindical assegura a cada associado, não só o exercício do direito de participação nos órgãos sociais, nas atividades sindicais e no âmbito da proteção e defesa sindical de questões decorrentes da respetiva atividade profissional e da sua qualidade de associado, como também o exercício do direito de tendência sindical nos termos previstos nos artigos 9.º a 13.º destes estatutos.

4 - Sem prejuízo do disposto nos artigos referidos no número anterior, a liberdade de opinião, o princípio da

participação dos sócios na vida e nas atividades desta associação sindical e o livre jogo da democracia, previstos e garantidos no quadro do sindicalismo democrático, não podem, contudo, conflitar com as atribuições essenciais do Sindicato, inclusive com a estabilidade da sua existência e do seu funcionamento a nível interno e externo, nem ocasionarem situações que possam obstar ou perturbar a normalidade da organização administrativa e orgânica do mesmo, nomeadamente em consequência da eventual participação em atividades de outros organismos que se encontrem constituídos, ou não, por associados.

#### Artigo 5.º

##### Atribuições do Sindicato

O Sindicato tem por atribuições especiais:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses coletivos dos associados, sejam de ordem profissional, moral ou material, nomeadamente através da celebração de acordos, protocolos ou contratos com entidades portuárias ou com outras cuja matéria seja de interesse sindical;
- b) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações apresentadas pelos trabalhadores que representa;
- c) Estudar em conjunto todas as questões que interessem aos seus associados e procurar soluções para elas;
- d) Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- e) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras associações de classe, por organizações sindicais em que se tenha filiado ou por organismos oficiais;
- f) Fiscalizar, pelos meios ao seu alcance, a aplicação das leis do trabalho no âmbito das relações laborais estabelecidas com os seus associados, bem como o fiel cumprimento das convenções coletivas de trabalho por parte das entidades empregadoras ou utilizadoras de mão-de-obra portuária;
- g) Intervir na defesa dos associados que tenham sido arguidos em processos disciplinares instaurados pelas entidades empregadoras do setor e pronunciar-se sobre todos os casos de eventual despedimento de sócios;
- h) Prestar assistência sindical, jurídica e, sempre que possível, judiciária ou outra aos associados;
- i) Gerir e administrar iniciativas de interesse sindical para os associados, participando naquelas que sejam promovidas por outras entidades;
- j) Organizar e fomentar iniciativas destinadas à formação profissional e à promoção cultural dos seus associados;
- l) Assegurar a participação noutros organismos sindicais, locais, regionais e/ou nacionais com os quais tenha estabelecido relações de co-representação sindical, ou nos quais se encontre filiado, e dar execução às deliberações ou aos objetivos aprovados nesse âmbito;
- m) Diligenciar junto das entidades competentes no sentido de assegurar o correto escalonamento e distribuição

pelos associados das oportunidades de trabalho e de ganhos por forma a que se pratique uma repartição equitativa, entre eles, dos respetivos rendimentos e de modo a evitar situações de subemprego ou desemprego;

- n) Proporcionar aos sócios, na medida do possível, benefícios assistenciais, em dinheiro ou em espécie, em complemento ou não, dos já estabelecidos, ou que o venham a ser, pelo seguro social.

## CAPÍTULO II

### DOS SÓCIOS

#### Artigo 6.º

##### Estatuto de associado do Sindicato

São sócios do Sindicato todos os trabalhadores portuários que, tendo sido admitidos como filiados desta associação sindical, exerçam a sua profissão nos termos enunciados no artigo 1.º e bem assim aqueles que, nos termos da lei, pretendam manter essa qualidade após haverem deixado de exercer esta profissão.

#### Artigo 7.º

##### Admissão de associados

1 - A admissão de sócios do Sindicato é requerida à Direção pelo interessado, mediante processo instruído com os seguintes documentos:

- a) Requerimento subscrito nesse sentido por parte do trabalhador interessado, de que conste a sua morada para efeitos de contactos;
- b) Declaração da entidade empregadora, devidamente autenticada por esta, de que conste a indicação expressa de que o interessado vem exercendo, profissionalmente, tarefas ou funções na organização do trabalho da atividade portuária de movimentação de cargas na Região Autónoma da Madeira;
- c) Fotocópia de documento de identificação do requerente, preferencialmente o seu cartão de cidadão.

#### Artigo 8.º

##### Direitos dos associados

1 - Constituem direitos do associado:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais do Sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar e votar nas reuniões da assembleia geral;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nestes estatutos;
- d) Reclamar, perante a direção ou assembleia geral, dos atos que considere lesivos dos seus direitos ou que constituam violação dos estatutos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas deles dependentes, bem como dos seus esquemas assistenciais;
- f) Beneficiar da ação desenvolvida pelo Sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;

- g) Examinar as contas, os orçamentos, os livros de contabilidade e quaisquer outros documentos que para esse fim deverão estar patentes na sede da associação nos oito dias anteriores à assembleia geral destinada a apreciá-los, ou, nos restantes casos, no prazo máximo de vinte dias posteriores à aceitação do pedido que tiver sido formulado pelo sócio interessado, quando a pretensão se mostre devidamente fundamentada e seja considerada pelo órgão sindical competente como objetivamente justificada.
- h) Exercer o direito de tendência sindical nos termos previstos nos artigos 9.º a 13.º.

2 - Os trabalhadores que tiverem sido admitidos neste Sindicato em contexto ou em consequência da dissolução ou extinção de outra associação sindical representativa de trabalhadores portuários na Região Autónoma da Madeira gozam, desde a data em que tiver sido efetivada essa sua admissão, da plenitude dos direitos genericamente reconhecidos aos demais sócios antigos deste Sindicato, sem sujeição a períodos mínimos de filiação condicionadores da capacidade de exercício de quaisquer direitos sindicais.

#### Artigo 9.º

##### **Direito de tendência sindical**

Os sócios do Sindicato que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos podem constituir tendências sindicais, como formas próprias e plurais de expressão sindical, desde que tenham por base uma concreta e expressamente individualizada conceção de política social ou ideológica inserida no quadro dos limites e dos valores do sindicalismo livre e democrático, das quais constem os seus princípios fundamentais e o correspondente programa de ação.

#### Artigo 10.º

##### **Formações ou agrupamentos**

O direito de constituição e de exercício de tendências sindicais tem como pressuposto e condição a obrigatoriedade de criação formal, por parte dos interessados, de uma formação ou agrupamento de sócios que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sindicais, cuja composição não poderá ser inferior a metade do número de membros dos órgãos sociais do Sindicato.

#### Artigo 11.º

##### **Formalidades processuais**

A legitimidade e representatividade da formação/agrupamento de sócios a que se refere o artigo anterior advirá do seu registo por parte do Presidente da Mesa da Assembleia Geral, efetuado a requerimento dos interessados, devendo neste ser referenciada a respetiva denominação, bem como a identificação do sócio que, nessa estrutura organizativa, tiver sido mandatado para receber e estabelecer contactos no âmbito interno do Sindicato e para praticar, em nome e em representação da

respetiva tendência sindical, atos que expressem a correspondente corrente interna de opinião, devendo ser apensos ao referido requerimento, quer os nomes dos sócios que integram a respetiva formação/agrupamento, quer também a declaração de princípios e o programa de ação a que se refere o artigo 9.º.

#### Artigo 12.º

##### **Atribuições e competências**

As atribuições e competências de qualquer formação interna constituída a coberto do exercício do direito de tendência sindical não podem traduzir-se em actividades ou práticas que comprometam o reforço do sindicalismo democrático e a unidade dos trabalhadores filiados no Sindicato, nem servir de instrumentalização político-partidária de actos que possam fragilizar a força e a coesão sindicais.

#### Artigo 13.º

##### **Procedimentos subsequentes**

1 - Para efeitos do disposto nos artigos 9.º a 12.º, cabe à Mesa da Assembleia Geral, em reunião conjunta com a Direção, apreciar e deliberar, não só da conformidade ou desconformidade dos requisitos e pressupostos atrás exigidos para a constituição de formações/agrupamentos destinadas/os ao exercício do direito de tendência sindical, mas também apreciar e decidir, no quadro do disposto nos mesmos artigos, sobre a conformidade ou desconformidade dos princípios e do programa de ação das respetivas formações/agrupamentos e ainda sobre a conformidade ou desconformidade das suas atividades ou práticas, em função do que se estabelece no artigo anterior, sendo exigível, em qualquer circunstância, que tais formações ou agrupamentos se abstenham de atos que possam fragilizar a força e a coesão sindical.

2 - Das deliberações tomadas nos termos referidos no número anterior caberá recurso para a Assembleia Geral, a interpor pelos interessados no prazo de oito dias a contar da notificação das correspondentes deliberações, mediante requerimento devidamente fundamentado dirigido ao Presidente da Mesa da Assembleia Geral, o qual deverá, para o efeito, convocar a Assembleia dentro dos 30 dias subsequentes.

#### Artigo 14.º

##### **Deveres essenciais dos sócios**

1 - São deveres do sócio:

- a) Pagar a jóia de admissão, quando devida nos termos dos estatutos;
- b) Pagar regularmente a sua quotização sindical pelos montantes e pelos meios legais e estatutários que estiverem estabelecidos;
- c) Participar nas atividades sindicais, acatar as convenções subscritas pelo Sindicato que, legalmente, vinculem os respetivos associados, procurar manter-se delas

informado, nomeadamente participando nas assembleias ou grupos de trabalho e desempenhar os cargos ou funções para que tiver sido eleito ou designado em conformidade com a lei e com os estatutos;

- d) Adquirir e divulgar as edições do Sindicato;
- e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos da classe representada pelo Sindicato;
- f) Cumprir fielmente os estatutos e regulamentos internos validamente aprovados pelos órgãos sociais competentes;
- g) Cumprir e diligenciar junto dos colegas da profissão pelo cumprimento das deliberações e decisões dos órgãos sociais do Sindicato que tiverem sido validamente assumidas em conformidade com os estatutos;
- h) Prestigiar a dignidade e a imagem da classe profissional, fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e, conseqüentemente, promover a organização sindical.
- i) Manter permanentemente atualizadas perante o Sindicato as suas referências pessoais necessárias a contactos ou notificações da sua relação com este, essencialmente quanto à respetiva residência e vias telefónicas e/ou informáticas que lhe digam respeito, bem como alterações incidentes sobre a sua situação profissional (reforma, eventual desemprego ou impedimentos ao exercício da atividade, que lhe tiverem advindo por razões de doença, de acidente de trabalho ou por outros motivos).

2 - O montante da jóia de admissão, bem como os critérios determinantes do valor da quota mensal devida pelos trabalhadores associados, serão aqueles que estiverem ou forem fixados por deliberação da assembleia-geral, devendo constar de um documento formal interno disponível para consulta por parte de qualquer sócio ou candidato a sócio.

3 - Ficam isentos do pagamento de jóia de admissão os trabalhadores que, tendo deixado de possuir a qualidade de sócios de outra associação sindical representativa de trabalhadores portuários na Região Autónoma da Madeira, por motivo de dissolução ou extinção dela, requeiram e obtenham a sua filiação neste Sindicato.

#### Artigo 15.º

##### **Perda da qualidade de sócio**

- 1 - Perde a qualidade de sócio aquele que:
  - a) Salvo na situação prevista na última parte do artigo 6.º, deixar de reunir os requisitos estatutariamente exigidos para admissão de sócios;
  - b) Tiver quotas mensais em atraso por período igual ou superior a seis meses, facto que determinará o cancelamento automático da filiação;
  - c) Haja sido punido com a pena de expulsão.

2 - Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão, salvo em caso de expulsão.

3 - No caso de perda da qualidade de sócio por falta de pagamento de quotas, a respetiva readmissão só será aceite depois de efetuado o pagamento, quer das que tiverem determinado essa consequência, quer dos correspondentes juros legais.

### **CAPÍTULO III**

#### **Corpos Gerentes**

##### **Secção I**

#### **Disposições Gerais**

##### **Artigo 16.º**

#### **Órgãos do Sindicato**

1 - São órgãos do Sindicato

- a) Assembleia Geral
- b) Direção
- c) Conselho fiscal

2 - Na falta ou no impedimento prolongado de algum membro de qualquer dos órgãos do Sindicato, caberá aos demais membros dos três órgãos designar, em reunião conjunta e a título provisório, um associado para efeitos de recomposição transitória do respetivo órgão até que, em assembleia geral, venha a ser eleitoralmente ratificada essa ou outra designação, devendo os restantes membros do órgão sindical efetuar a distribuição do(s) correspondente(s) cargo(s) através de deliberação formalmente exarada em Ata desse órgão.

3 - A composição ou a recomposição de um dos membros da direção ou da mesa da assembleia geral poderá ser efetuada em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 451.º do Código do Trabalho, ou seja, por um sócio que, fazendo já parte integrante de um desses órgãos, acumule o cargo no outro órgão sindical.

##### **Artigo 17.º**

#### **Duração do mandato dos órgãos sociais**

1 - A duração do mandato dos membros dos órgãos sociais do Sindicato é de quatro anos, podendo os mesmos ser reeleitos uma ou mais vezes.

2 - A eventual necessidade de recomposição de qualquer dos órgãos sociais far-se-á apenas pelo período que reste para completar o mandato geral a que se refere o número anterior.

## Artigo 18.º

**Gratuidade do exercício de cargos associativos**

1 - O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 - Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho, têm direito ao reembolso pelo Sindicato das importâncias correspondentes.

## Artigo 19.º

**Incompatibilidades**

É incompatível o exercício de cargos em qualquer dos órgãos do Sindicato com o exercício de cargos dirigentes em partidos políticos, instituições religiosas ou noutra associação relativamente à qual exista conflito de interesses.

## Artigo 20.º

**Destituição de órgãos sociais ou de seus membros**

1 - A Assembleia que destituir todos ou algum dos órgãos sociais do Sindicato designará uma comissão provisória para substituição do ou dos órgãos destituídos, procedendo-se à convocação de uma assembleia eleitoral extraordinária a realizar no prazo máximo de 45 dias para eleição dos membros do ou dos órgãos respetivos, cabendo aos eleitos completar o mandato que, então, estiver em curso para o ou os demais órgãos do Sindicato.

2 - Se apenas for destituído algum dos membros dos órgãos sindicais, a sua substituição far-se-á nos termos previstos no n.º 2 e/ou 3 do artigo 16.º.

3 - Durante o seu mandato, as comissões provisórias a que se refere o n.º 1 desempenharão as funções do ou dos órgãos respetivos.

**Secção II****Assembleia Geral**

## Artigo 21.º

**Composição da Assembleia Geral**

1 - A assembleia-geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2 - Os trabalhadores que mantenham a qualidade de associados nos termos previstos na segunda parte do artigo 6º não terão direito de voto sobre assuntos ou questões de natureza laboral que respeitem exclusivamente aos sócios que se encontrem no ativo como trabalhadores portuários.

## Artigo 22.º

**Competências da Assembleia Geral**

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros dos órgãos sindicais;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direção;

- c) Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direção;
- d) Deliberar sobre o valor da jóia de admissão de novos sócios e sobre o montante e incidência das quotizações sindicais a pagar pelos associados;
- e) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- f) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- g) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os sócios, podendo, quando for necessário, designar comissões de inquérito para apuramento de factos que possam ter ocasionado tais diferendos, devendo esse apuramento ser apreciado na respetiva assembleia geral;
- h) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
- i) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes e sobre a designação das comissões a que se refere o n.º 1 do artigo 20º;
- j) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e sobre a forma de liquidação e destino do seu património, em conformidade com a lei;
- k) Deliberar sobre a integração ou fusão do Sindicato com outra associação sindical;
- l) Pronunciar-se, em termos de mera apreciação ou de deliberação, consoante os casos, sobre outros assuntos que lhe sejam submetidos por qualquer dos órgãos sociais ou por associados que tenham requerido, nos termos dos estatutos, uma reunião extraordinária da assembleia geral.

## Artigo 23.º

**Reuniões ordinárias da Assembleia Geral**

A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária, anualmente até 31 de março de cada ano, para exercer as atribuições previstas nas alíneas b) e c) do artigo anterior e, de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

## Artigo 24.º

**Reuniões extraordinárias da Assembleia Geral**

1 - A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direção ou do conselho fiscal;
- c) A requerimento de, pelo menos, metade do número total dos membros dos órgãos sociais do Sindicato.

2 - Os pedidos de convocação da assembleia geral extraordinária carecem de ser devidamente fundamentados e deverão ser dirigidos, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3 - Nos casos previstos nas alíneas b) e c) o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral no prazo de trinta dias, após a receção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo será de sessenta dias.

## Artigo 25.º

**Regimes de convocatória da Assembleia Geral**

1 - A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários dela, através de afixação da convocatória na sede do Sindicato e no placar existente dos locais normais de trabalho, bem como, por via postal ou internet, para o endereço constante do ficheiro individual dos sócios existente no Sindicato, devendo, com exceção do disposto no número seguinte, efetuar-se com a antecedência mínima de oito e máxima de vinte dias, salvo em situações de urgência, em que pode ser convocada com quarenta e oito horas de antecedência.

2 - Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas a), e), j) e k) do artigo 22.º, o prazo mínimo para a divulgação da convocatória e de eventuais documentos complementares é de trinta dias.

## Artigo 26.º

**Funcionamento da Assembleia Geral**

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, com a presença de qualquer número de sócios, salvo nos casos previstos no artigo seguinte.

## Artigo 27.º

**Reuniões da Assembleia Geral requeridas por sócios**

1 - As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 24.º não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

2 - Se a reunião se não efetuar por não estar presente o número mínimo estatutário dos sócios requerentes, os sócios que faltarem - e apenas estes - perdem o direito de convocar nova reunião de assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada com este fundamento.

## Artigo 28.º

**“Quorum” exigível nas deliberações da Assembleia Geral**

1 - Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações serão tomadas por maioria simples de votos.

2 - Em caso de empate, proceder-se-á a nova votação e, caso o empate subsista, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia geral.

## Artigo 29.º

**“Quorum” especial**

1 - As deliberações relativas à fusão, integração ou dissolução do Sindicato serão tomadas por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número total de sócios, sendo de três quartos do número de sócios presentes na respetiva

reunião da assembleia geral a maioria necessária para efeitos de alteração dos estatutos ou para efeitos de destituição dos membros de algum ou de todos os órgãos sociais.

## Artigo 30.º

**Composição da Mesa da Assembleia Geral**

1 - A mesa da assembleia geral é composta por um presidente e dois secretários.

## Artigo 31.º

**Competências do presidente da Mesa da Assembleia Geral**

Compete em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos membros dos órgãos sociais no prazo de cinco dias após a eleição;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas;
- e) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto.

## Artigo 32.º

**Atribuições dos secretários da Mesa da Assembleia Geral**

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente às reuniões da assembleia geral;
- c) Redigir as atas;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia.

**Secção III****Direção**

## Artigo 33.º

**Composição da Direção**

A direção do Sindicato é composta por três membros, sendo um o respetivo Presidente e os restantes vice-presidentes, tendo um destes as funções complementares de Tesoureiro e o outro as funções de Secretário, conforme distribuição destes cargos feita na primeira reunião deste órgão logo após a respetiva tomada de posse.

## Artigo 34.º

**Competências da Direção**

Compete à direção, em especial:

- a) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- b) Aceitar ou indeferir os pedidos de filiação de novos sócios;
- c) Dirigir, executar e coordenar a atividade do Sindicato de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos, nomeadamente em execução do orçamento, do plano de ações e das demais deliberações da assembleia geral que careçam da intervenção do executivo sindical;
- d) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;
- f) Elaborar o inventário dos haveres do Sindicato, que será conferido e assinado no ato de posse da nova direção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias deste órgão, sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender ou fazer cessar vínculos contratuais de trabalho ou de prestação de serviços com colaboradores do Sindicato, bem como fixar as suas retribuições, tudo em conformidade com as disposições legais aplicáveis;
- j) Elaborar e fazer aprovar pela assembleia geral os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do Sindicato;
- l) Exercer a competência disciplinar conferida pelos presentes estatutos;
- m) Exercer outras competências que não se encontrem cometidas a qualquer dos demais órgãos sindicais e aquelas que devam ser exercidas conjuntamente com outro ou outros membros de órgãos sociais nos termos destes estatutos.

## Artigo 35.º

**Reuniões da Direção**

1 - A direção reunir-se-á, pelo menos, uma vez por quinzena e as suas deliberações serão tomadas por unanimidade ou por simples maioria de votos dos seus membros, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

2 - Quando reúna apenas com dois membros, o presidente, ou quem suas vezes fizer, tem voto de qualidade em caso de empate.

## Artigo 36.º

**Responsabilidades dos membros da Direção**

1 - Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.

2 - Estará isento desta responsabilidade:

- a) O membro da direção que não tiver estado presente na sessão na qual foi tomada a deliberação, desde que, em sessão seguinte e após a leitura da acta da sessão anterior, se manifeste em oposição a essa deliberação;
- b) O membro da direção que tiver votado expressamente contra a deliberação tomada.

## Artigo 37.º

**Formalidades exigíveis para a vinculação do Sindicato**

1 - Para que o Sindicato fique vinculado a atos praticados pela sua direção bastará que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois dos seus membros, sendo suficiente a assinatura de um só dos membros deste órgão quando se trate de documentos de mero expediente.

2 - A direção poderá constituir mandatário para a prática de certos e determinados atos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

**Secção IV****Conselho Fiscal**

## Artigo 38.º

**Composição e funcionamento do Conselho Fiscal**

1 - O Conselho Fiscal é constituído por três membros, sendo um o respetivo Presidente, outro o seu Vice-presidente e o terceiro Vogal e as suas deliberações serão tomadas por unanimidade ou por maioria simples de votos de cada um dos seus membros, em reunião sobre a qual será lavrada ata.

2 - O Conselho Fiscal reunirá, pelo menos, de três em três meses, cabendo-lhe exercer as competências normais de qualquer órgão interno de fiscalização de uma pessoa coletiva de natureza associativa, nomeadamente no que se refere à emissão de Parecer prévio sobre a aprovação do Orçamento e sobre o Relatório e Contas de cada exercício.

**CAPÍTULO IV****Regulamento Eleitoral**

## Artigo 39.º

**Sufrágio eleitoral**

1 - Os membros dos órgãos referidos no artigo 14º são eleitos por sufrágio direto dos sócios do Sindicato.

2 - Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 16.º e do n.º 1 do artigo 20.º, a eleição para os órgãos sociais do Sindicato far-se-á num único ato eleitoral.

Artigo 40.º

#### **Capacidade eleitoral dos sócios**

1 - Por regra, só podem eleger e serem eleitos para os cargos diretivos os sócios que se encontrem na plenitude da sua capacidade de gozo e de exercício dos respetivos direitos sindicais.

2 - Sem prejuízo da relevância estatutária de outros pressupostos, nomeadamente dos previstos nos n.ºs 3 e 4 deste artigo, consideram-se sócios na plenitude da respetiva capacidade aqueles que exerçam profissionalmente atividade por conta de outrem no âmbito do trabalho portuário.

3 - Os membros ou ex-membros da Direção do Sindicato que tenham deixado de exercer a profissão podem integrar listas de candidaturas aos órgãos sindicais, caso mantenham a qualidade de sócio nos termos previstos na segunda parte do artigo 6.º.

4 - Sem prejuízo do disposto no número anterior e no n.º 2 do artigo 8.º, a capacidade de exercício dos direitos sindicais por parte do sócio é condicionada, no que respeita a candidaturas para cargos eletivos do Sindicato, à sua posse, na data da apresentação destas, quer de vínculo contratual de trabalho com a respetiva entidade empregadora do setor portuário - do qual se infira poder considerar-se esse vínculo como estável no período de duração do mandato - quer, cumulativamente, da qualidade de sócio do Sindicato, pelo menos, durante os últimos 6 meses.

5 - A capacidade de gozo e/ou de exercício de quaisquer direitos sindicais tem como requisito insuprível que o sócio tenha as suas quotizações pagas em relação a todo o período anterior ao 30º dia em que ocorra o evento que dê lugar ao respetivo gozo ou exercício dos correspondentes direitos.

Artigo 41.º

#### **Organização e gestão do processo eleitoral**

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar e decidir sobre as reclamações apresentadas quanto a eles;
- c) Apreciar e deliberar sobre a conformidade das candidaturas aos atos eleitorais;
- d) Dirigir todo o processo administrativo das eleições;
- e) Assegurar a presidência da mesa da assembleia eleitoral e conhecer dos recursos interpostos de factos, incidentes ou resultados do ato eleitoral.

Artigo 42.º

#### **Convocatória de atos eleitorais**

1 - As eleições devem ser marcadas com um mínimo de trinta dias de antecedência e devem ter lugar dentro do três meses seguintes ao termo do mandato dos órgãos sociais.

2 - A convocação do ato eleitoral far-se-á mediante os meios previstos no n.º 1 do artigo 25.º.

Artigo 43.º

#### **Cadernos eleitorais**

1 - Organizados os cadernos eleitorais pela mesa da assembleia geral, nos termos da alínea b), do artigo anterior, os mesmos deverão ser afixados na sede do Sindicato com uma antecedência mínima de quinze dias em relação à data das eleições.

2 - As reclamações contra os cadernos eleitorais poderão ter lugar nos cinco dias seguintes à sua afixação e serão apreciadas e decididas atempadamente, nos termos previstos na alínea b) do artigo anterior.

Artigo 44.º

#### **Formalidades exigidas na apresentação de candidaturas**

1 - As candidaturas poderão ser apresentadas pela direção, cuja lista terá a letra A, ou por sócios proponentes, inclusive pelos próprios candidatos, em número igual ou superior a estes, sendo as listas designadas por ordem alfabética, segundo a ordem de entrada.

2 - Cada lista de candidaturas conterá o nome dos candidatos respetivos, o seu número de sócio, a distribuição e a especificação dos cargos para que foram propostos e ainda, quando for o caso, a dos sócios proponentes, identificados pelo nome e número de associado.

3 - Cada lista de candidaturas deverá concorrer a todos os órgãos sociais, será imediatamente afixada na sede do Sindicato e também no local da realização da votação eleitoral, sendo eleita aquela que reunir o maior número de votos dos eleitores.

4 - As candidaturas devem ser acompanhadas de declaração expressa dos candidatos de que aceitam os cargos.

5 - Um dos sócios que se candidate à direção poderá, cumulativamente, candidatar-se a membro da mesa da assembleia geral e vice-versa, mas não o poderá fazer se se candidatar a membro do conselho fiscal, sendo vedado a qualquer sócio figurar como candidato em mais do que uma lista.

6 - A propositura das listas deverá ser dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral até quinze dias antes da data do ato eleitoral.

Artigo 45.º

#### **Mesa da Assembleia Eleitoral e competências da Mesa da Assembleia Geral**

1 - A realização do ato eleitoral ocorrerá sob a intervenção de uma mesa da assembleia eleitoral, composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por dois representantes de cada uma das listas concorrentes,

designados pelas comissões proponentes no ato de apresentação das respectivas candidaturas.

2 - Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Verificar e validar as condições de elegibilidade dos candidatos;
- b) Participar na composição da ou das mesas de voto;
- c) Admitir ou recusar a admissão de eventuais recursos interpostos com base em alegadas irregularidades do ato eleitoral e, se admitidos, submetê-los à apreciação e deliberação da Assembleia Geral.

Artigo 46.º

### **Boletins de voto e formalidades de votação**

1 - Os boletins de voto, editados pela direção, sob o controle da assembleia geral, terão forma retangular, com as dimensões de 18X12 cm, em papel branco, liso, sem marcas ou sinal exterior, e conterão impressa ou dactilografada a letra correspondente à designação de cada uma das listas concorrentes às eleições, devendo constar de cada lista, no lado em que nela se encontre a letra referencial da lista, uma delimitação geométrica quadrangular dentro da qual o eleitor assinalará o seu voto mediante a aposição de uma cruz.

2 - Os referidos boletins de voto serão entregues aos sócios no ato eleitoral pelo Presidente da mesa, em momento adequado a permitir que cada sócio eleitor exerça conscientemente o seu direito de voto, devendo para o efeito ser disponibilizado aos eleitores local próprio e discreto da assembleia de voto a fim de que cada um, por sua vez, possa assinalar com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobrando, de seguida, o boletim de voto em quatro partes e fazendo entrega dele ao Presidente da mesa, que o introduzirá na urna.

Artigo 47.º

### **Identificação dos sócios eleitores**

A identificação dos eleitores será efetuada através do cartão de sócio, de bilhete de identidade/cartão de cidadão ou de qualquer outro documento de identificação, com fotografia, salvo se se tratar de sócio do conhecimento pessoal de todos os membros da mesa da assembleia eleitoral.

Artigo 48.º

### **Condições de validade do voto**

O voto é direto e secreto.

Artigo 49.º

### **Votos nulos e em branco**

1 - Considera-se voto em branco o boletim de voto no qual o eleitor não tenha apostado a cruz . nem qualquer tipo de marca.

2 - Considera-se voto nulo o boletim de voto:

- a) No qual tenha sido assinalada qualquer marca diferente da cruz na respetiva quadrícula ou quando haja dúvidas sobre a existência desta;
- b) No qual tenha sido feito qualquer corte, sinal ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3 - Não se considera nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 50.º

### **Escrutínio eleitoral**

O escrutínio será efetuado pela mesa da assembleia eleitoral imediatamente após a conclusão da votação, sendo proclamados os eleitos logo após a contagem dos votos.

Artigo 51.º

### **Recursos**

1 - O recurso que seja interposto com fundamento em irregularidade do ato eleitoral deverá ser apresentado à mesa da Assembleia Geral até quarenta e oito horas após o termo do ato eleitoral.

2 - A decisão da mesa da Assembleia Geral sobre a admissibilidade do recurso que tiver sido atempadamente interposto será comunicada por escrito ao recorrente ou, em caso disso, ao primeiro subscritor do recurso e afixada na sede do Sindicato.

3 - A admissibilidade de recurso dependerá de uma apreciação favorável sucinta que possa fazer-se sobre a consistência dos fundamentos e das provas que nele sejam aduzidas.

4 - Da decisão da mesa da assembleia Geral cabe recurso, no prazo de dois dias a contar da respetiva receção da decisão a que se refere o número anterior, para a Assembleia Geral.

**CAPÍTULO V****Disciplina**

## Artigo 52.º

**Penalidades disciplinares**

1 - Os associados estão sujeitos às seguintes sanções disciplinares:

- a) Advertência simples;
- b) Advertência por escrito;
- c) Suspensão temporária dos seus direitos;
- d) Expulsão de sócios.

2 - Incorrem nas sanções previstas na alínea a) e b) do número anterior os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no n.º 1 do artigo 14.º.

3 - Sem prejuízo do disposto na parte final do n.º 2 do artigo seguinte, incorrem nas sanções previstas nas alíneas c) e d)) do n.º 1, conforme a gravidade, a culpa e as consequências do ou dos deveres violados, os associados que reincidirem na infração prevista no número anterior ou que pratiquem atos gravemente lesivos dos interesses do Sindicato ou de direitos sindicais de outros associados.

## Artigo 53.º

**Competência para a aplicação de sanções disciplinares**

1 - As penalidades previstas nas alíneas b) a d) do artigo anterior só podem ser aplicadas mediante processo disciplinar a instaurar pela direção, dentro do prazo de noventa dias a contar do conhecimento da infração, podendo qualquer associado participar a existência de infrações disciplinares de que tenha conhecimento.

2 - É da competência da direção a aplicação das sanções previstas na alínea a) e b) do n.º 1 do artigo anterior, bem como a suspensão dos direitos sindicais até seis meses.

3 - É da competência da assembleia geral a aplicação de qualquer das sanções restantes.

## Artigo 54.º

**Trâmites dos processos disciplinares**

1 - São nulas e de nenhum efeito as sanções aplicadas sem audiência prévia do associado infrator.

2 - O associado arguido tem o prazo de dez dias úteis a contar da notificação para apresentar a sua defesa.

3 - Das penas superiores a trinta dias de suspensão de direitos aplicadas pela direção cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de dez dias a contar do conhecimento da penalidade aplicada.

**CAPÍTULO VI****Gestão Financeira do Sindicato**

## Artigo 55.º

**Receitas do Sindicato**

Constituem receitas do Sindicato:

- a) O produto das jóias e das quotas dos associados;
- b) As taxas recebidas pelos serviços prestados;
- c) O produto de vendas de publicações;
- d) O produto de empréstimos autorizados pela Assembleia geral;
- e) As doações, heranças ou outras liberalidades que não constituam qualquer encargo presente ou futuro para a associação sindical;
- f) Quaisquer receitas extraordinárias.

## Artigo 56.º

**Orçamento**

O orçamento do Sindicato é elaborado pela direção e deve conter, por verbas separadas, o montante correspondente às receitas e despesas previsíveis para cada ano de exercício.

## Artigo 57.º

**Regras de gestão financeira**

1 - Os valores do Sindicato são depositados à sua ordem numa instituição de crédito.

2 - Os levantamentos só podem ser efetuados por cheque ou ordem de pagamento, assinados em qualquer dos casos por dois membros da direção.

3 - Os saldos das gerências poderão ser depositados em conta sindical de depósitos a prazo.

**CAPÍTULO VII****Disposições Gerais e Transitórias**

## Artigo 58.º

**Fusão ou dissolução do Sindicato**

1 - A assembleia que deliberar a fusão ou a dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que, de acordo com a lei, essa deliberação se processará, não podendo, em caso algum, os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

2 - Em caso de extinção do Sindicato, por dissolução, a Assembleia Geral que a deliberar definirá, para a hipótese de subsistirem bens patrimoniais mobiliários ou imobiliários resultantes da sua liquidação, qual a instituição que deva beneficiar desse património, desde que prossiga fins de carácter social ou económico de que possam beneficiar os associados desta organização sindical extinta.

#### Artigo 59.º

#### **Livros obrigatórios**

São livros obrigatórios da associação:

- a) Livro de registos de associados;
- b) Livro de atas das assembleias gerais e da Mesa deste órgão;
- c) Livro de atas da direção;
- d) Livro de atas do conselho fiscal;
- e) Livro de autos de posse;  
Livro de balanços anuais;
- g) Livro de registo diário de despesas feitas e receitas arrecadadas.

#### Artigo 60.º

#### **Resolução de dúvidas e de casos omissos**

Em tudo o que forem omissos, estes estatutos serão regulados pelo regime geral das associações e por regulamento interno cujas disposições, não colidindo com os estatutos, tenham sido aprovadas em Assembleia Geral, cabendo igualmente a esta resolver, por deliberação, as dúvidas de interpretação que surgirem na prossecução dos seus fins e na aplicação dos seus preceitos.

Estes estatutos, que constam de 25 páginas e sessenta artigos, distribuídos por sete capítulos, foram aprovados na assembleia geral de 19 de Dezembro de 2015 e vão rubricados pelos membros da direção e da mesa da assembleia geral em todas as suas páginas e assinadas na última.

Funchal, 14 de maio de 2016.

A Mesa da Assembleia Geral

O Presidente, Diamantino Gregório Gonçalves da Silva  
O Primeiro Secretário, José Augusto Gonçalves de Sousa  
O Segundo Secretário, Cláudio José Caetano de Freitas.  
O Presidente da Direção, José Manuel de Abreu dos Santos

Resenha histórica: Os estatutos constituintes do Sindicato foram aprovados em Assembleia Geral de 28 de junho de 1975: Alterações subsequentes: em Assembleia Geral de 5 de janeiro de 1981 e também em 2 de maio de 2001, estes últimos publicados no Diário do Governo, número 16, III Série, de 16 de agosto de 2001; em Assembleia Geral de 28 de dezembro de 2001, com publicação no Jornal Oficial da RAM, III Série, número 4, de 18 de fevereiro de 2002, em Assembleia Geral de 2 de março de 2002; com publicação no Jornal Oficial da RAM, III Série, número 7, de 1 de abril de 2002.

Registados na Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais em 30 de maio de 2016, ao abrigo do n.º 4, alínea a) do art.º 447.º do Código do Trabalho, aprovado pela lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sob o n.º 1/2016, a fl.as 15 do livro n.º 1.



## CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração da Justiça.

## PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda .....	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas .....	€7,34 cada	€34,68;
Três laudas.....	€8,66 cada	€55,98;
Quatro laudas.....	€0,56 cada	€122,24;
Cinco laudas .....	€1,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas.....	€8,56 cada	€31,36

A estes valores acresce o imposto devido.

## EXEMPLAR

## ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página €0,29

	<b>Anual</b>	<b>Semestral</b>
Uma Série.....	€27,66	€13,75;
Duas Séries .....	€52,38	€26,28;
Três Séries .....	€63,78	€31,95;
Completa .....	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de Janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA  
IMPRESSÃO  
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva  
Departamento do Jornal Oficial  
Número 181952/02

Preço deste número: €16,49 (IVA incluído)